



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA POLIKLINIK EKSEKUTIF RSU HERMINA SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Tia Riana

021119221

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

2023

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA POLIKLINIK EKSEKUTIF RSU HERMINA SUKABUMI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen
program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi

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



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA POLIKLINIK EKSEKUTIF RSU HERMINA SUKABUMI**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari Senin, 26 Juni 2023


Tia Riana

021119221

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., CSEP, CPMP, CEsther)



Ketua Komisi Pembimbing

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



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E.,M.M.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tia Riana

NPM : 021119221

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau di kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

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



**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Hak Cipta No. 28 Tahun 2014

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 Universitas Pakuan.

ABSTRAK

TIA RIANA. NPM 021119221. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing. TUTUS RULLY. dan Anggota Komisi Pembimbing DEWI TAURUSYANTI. 2023.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan poliklinik eksekutif pada RSUD Hermina Sukabumi, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Poliklinik Eksekutif pada RSUD Hermina Sukabumi, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Poliklinik Eksekutif pada RSUD Hermina Sukabumi.

Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan Verifikatif dengan menggunakan metode Explanatory Survey. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi yang berjumlah 72 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif, analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman, analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Poliklinik Eksekutif berada pada kategori cukup baik dan Kinerja karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi berada pada kategori baik. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai korelasi sebesar 0,703 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *RSquare* sebesar 49,42% artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 49,42% dan sisanya 50,58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,271 > 1,666$), artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PRAKARTA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas berkat, rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA POLIKLINIK EKSEKUTIF RSUD HERMINA SUKABUMI”**. Adapun tujuan dari skripsi ini adalah dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dan dorongan serta kritik dan juga saran yang dapat membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih yang mendalam diucapkan kepada:

1. Untuk orang tua saya, Mamahku Lingseria Siregar S.Pd , Bapakku Somantri dan Kakak-kakak tercinta Firman Halomoan S.Pd, Irma Angelina S.KM, Rini Afrianti S.Pd, Anita Agustina Amd.Keb, Ronauli Fitriana M.Si dan Tia Sarihaya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini terutama dari segi material.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, M. Acc S.E, selaku wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM. CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberi motivasi pada penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan nasihat serta saran dan masukan pada penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Chaerudin Manaf, S.E., M.M. selaku Wali Kelas G Angkatan 2019 Manajemen.

10. Seluruh Dosen-dosen, staf Tata Usaha dan staf Perpustakaan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan Skripsi penelitian ini.
11. Sahabat kecilku Erie Andini, Tania Adetia Sutiawan, Putri Arya Hita Muda, Siti Novitasari dan Maulidya Fujiane yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Dila Aprilia Ramdini, Hilma Wardatunisa, Wita Widiawati, Fahmi Rizal dan Rahmadi teman seperjuangan dalam menyusun skripsi ini.
13. Teman-teman mahasiswa program studi manajemen terutama untuk kelas G angkatan 2019 yang sudah membuat cerita yang indah selama kuliah bagi penulis.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta pengalaman. Untuk itu segala kritik dan juga saran penulis terima dengan baik agar skripsi ini menjadi sempurna. Semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Bogor, Juni 2023
Penulis

Tia Riana
021119221

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
LEMBAR PERSYARATAN PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA ...	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKARTA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah Penelitian	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
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.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17

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 Pencapaian Kinerja	21
2.3.3 Penilaian Kinerja	23
2.3.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	24
2.3.5 Metode Penilaian Kinerja.....	25
2.3.6 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja	26
2.3.7 Indikator Kinerja	27
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	32
2.5 Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	36
3.2.1 Objek Penelitian	36
3.2.2 Unit Analisis.....	36
3.2.3 Lokasi Penelitian	36
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.3.1 Jenis Data Penelitian	36
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	36
3.4 Operasional Variabel.....	37
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data	39
3.6.1 Data Primer	39
3.6.2 Data Sekunder	41
3.7 Uji Instrumen.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.8 Metode Analisis Data	44
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.8.2 Analisis Kuantitatif	46
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	46

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi.....	47
3.8.5 Uji hipotesis Koefisien Korelasi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi.....	49
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi	49
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi	50
4.2 Profil Responden	50
4.3 Analisis Data	52
4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi	52
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.....	68
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	85
4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t.....	86
4.4 Pembahasan.....	87
4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.....	87
4.4.2 Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.....	87
4.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Simpulan.....	96
4.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	101
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kelas Rumah Sakit Hermina Yang Ada Di Jawa Barat.....	2
Tabel 1.2 Data Jumlah Kunjungan Pasien RSUD Hermina Sukabumi Pada Bagian Poliklinik Reguler dan Eksekutif Tahun 2020-2022.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.....	3
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi Tahun 2021-2022.....	3
Tabel 1.5 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.....	5
Tabel 1.6 Aset lingkungan kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian.....	45
Tabel 3.5 Interval Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa cahaya ruangan menunjang pekerjaan".....	52
Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa cahaya ruangan di tempat kerja tidak menyilaukan".....	53
Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik".....	54
Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja".....	55
Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai "Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja".....	56
Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai "Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja".....	57
Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat".....	57
Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa warna cat di tempat kerja sudah tepat".....	58
Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa ruang gerak yang cukup pada saat bekerja".....	59
Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa layout dan tata ruang yang tertata".....	60
Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat Saya dalam bekerja".....	61

Tabel 4. 15	Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan"	62
Tabel 4. 16	Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa fasilitas diletakan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar"	63
Tabel 4. 17	Pendapat Responden Mengenai "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya"	64
Tabel 4. 18	Pendapat Responden Mengenai "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja"	65
Tabel 4. 19	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 20	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan"	68
Tabel 4. 21	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai"	69
Tabel 4. 22	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan"	70
Tabel 4. 23	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan"	71
Tabel 4. 24	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan"	71
Tabel 4. 25	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di bandingkan dengan rekan kerja yang lain"	72
Tabel 4. 26	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu"	73
Tabel 4. 27	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai"	74
Tabel 4. 28	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan"	75
Tabel 4. 29	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan"	76
Tabel 4. 30	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan"	77
Tabel 4. 31	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan"	78
Tabel 4. 32	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri"	79
Tabel 4. 33	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan"	80
Tabel 4. 34	Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan"	81
Tabel 4. 35	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel	81
Tabel 4. 36	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 37	Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 konstelasi Pemikiran.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4. 2 Kurva Uji Hipotesis Korelasi	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	98
Lampiran 2 Coding Variabel X (Lingkungan Kerja).....	104
Lampiran 3 Coding Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	106
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	108
Lampiran 5 Form Penilaian Kinerja Karyawan	109
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja)	111
Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja).....	112
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	113
Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	114
Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel X (Lingkungan Kerja)	115
Lampiran 11 Hasil Statistik Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	116
Lampiran 12 Hasil Analisis Rank Spearman	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia. Pada organisasi rumah sakit, sumber daya manusia adalah salah satu pemegang peran utama dalam penentuan keberhasilan organisasi pelayanan rumah sakit. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Setiap rumah sakit menuntut kinerja yang baik pada semua karyawan agar menjadi rumah sakit yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Agar mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar mau bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil. Adapun definisi kinerja karyawan merupakan 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018).

Lingkungan Kerja didalam suatu organisasi kesehatan perlu diperhatikan dan dijaga dengan baik karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan namun sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Edy Sutrisno, 2017).

Rumah sakit merupakan institusi yang bersifat kompleks dan salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa, yaitu berupa jasa pelayanan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan bagi masyarakat. Organisasi yang memiliki tujuan yang amat bagus, dilengkapi fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, maka kemungkinan besar sulit untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak

tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 Daftar Kelas Rumah Sakit Hermina Yang Ada Di Jawa Barat

No	Rumah Sakit	Lokasi	Tahun Operasional	Kelas Rumah Sakit	Tanggal Sertifikasi Akreditasi Terakhir	Tempat Tidur Operasional
1	Hermina Jatinegara	Jakarta	1985	B	06 September 2017-05 Juni 2022	200
2	Hermina kemayoran	Jakarta	1995	B	07 November 2018-06 mei 2022	185
3	Hermina Bekasi	Bekasi	1997	B	07 Mei 2019-6 Mei 2022	310
4	Hermina Depok	Depok	2000	B	17 Desember 2019-16 Desember	230
5	Hermina Bogor	Bogor	2002	B	14 Juni 2017-13 Juni 2022	160
6	Hermina Pasteur	Bandung	2004	B	26 Juli 2017-25 Juli 2022	154
7	Hermina Grand Wisata	Bekasi	2009	B	13 Desember 2017-12 Juni 2022	186
8	Hermina Daan Mogot	Jakarta	2002	B	17 Mei 2017-16 Mei 2022	253
9	Hermina Sukabumi	Sukabumi	2007	C	25 September 2017-24 Juni 2022	150

Sumber Data: *herminahospitals.com*.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa diantara rumah sakit umum Hermina yang ada di Jawa Barat yang belum memiliki status kelas rumah sakit tipe B adalah rumah sakit Hermina Sukabumi. Rumah sakit umum Hermina Sukabumi memiliki kelas rumah sakit tipe C. Selain itu tempat tidur operasional nya pun paling sedikit dibandingkan dengan rumah sakit hermina yang lainnya. Dengan demikian di rumah sakit umum Hermina Sukabumi dari segi kelas rumah sakit yang berarti bahwa kelas rumah sakit tipe C ini fasilitas, pelayanan kesehatan dan kedokteran sub spesialisnya masih terbatas dan belum luas. Sehingga Penulis memilih untuk melakukan penelitian di rumah sakit umum Hermina Sukabumi.

Di Sukaraja-Kabupaten Sukabumi terdapat rumah sakit umum milik swasta yang bernama RSU Hermina Sukabumi yang bertempat di Jl. Raya Sukaraja, RT.003/RW.003, Sukaraja, Kec. Sukaraja, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43192. RSU Hermina Sukabumi menawarkan layanan berkualitas untuk pasien dengan produk - produk pelayanan Umum, Ibu, dan Anak. Di RSU Hermina Sukabumi

terdapat dua poliklinik yaitu ada poliklinik reguler dan juga poliklinik eksekutif. Poliklinik reguler biasanya menggunakan BPJS Kesehatan sedangkan poliklinik eksekutif menggunakan biaya pribadi, perusahaan, dan asuransi.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Kunjungan Pasien RSUD Hermina Sukabumi Pada Bagian Poliklinik Reguler dan Eksekutif Tahun 2020-2022

Tahun	Poliklinik Reguler	Poliklinik Eksekutif
2020	116.410	29.486
2021	123.337	35.822
2022	148.949	39.142
Total	388.696	104.450

Sumber Data: RSUD Hermina Sukabumi Tahun 2020-2022

Dapat dilihat dari tabel 1.2 jumlah kunjungan pasien pada poliklinik reguler lebih banyak dari pada jumlah kunjungan pasien poliklinik eksekutif. Pada poliklinik reguler terdapat total jumlah kunjungan pasien sebanyak 388.696 orang. Sedangkan pada poliklinik eksekutif terdapat total jumlah pasien sebanyak 104.450 orang. Hal ini berarti bahwa pasien lebih memilih poliklinik reguler dibandingkan dengan poliklinik eksekutif. Dengan demikian penelitian ini lebih memfokuskan pada bagian Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi. Berikut adalah data jumlah karyawan pada bagian poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

Bagian	Jumlah Karyawan
Perawat	25
Farmasi	14
Radiologi	3
Laboratorium	9
FO (Front Office)	21
Total Jumlah Karyawan	72

Sumber Data: Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 Jumlah karyawan pada bagian poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah untuk bagian perawat ada 25 orang, untuk bagian farmasi ada 14 orang, untuk radiologi ada 3 orang, untuk laboratorium ada 9 orang, untuk front office ada 21 orang. Sehingga total karyawan di seluruh bagian poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi memiliki jumlah karyawan sebanyak 72 orang.

Tabel 1. 4 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi Tahun 2021 dan 2022

Rata-Rata Penilaian Kinerja Tahun 2021						
No	Instrumen Penilaian	Perawat	Farmasi	Radiologi	Laboratorium	Front Office
1	Jujur, terbuka terhadap semua masalah	5	6	5	5	6
2	Disiplin terhadap peraturan yang berlaku	5	6	5	5	6

Rata-Rata Penilaian Kinerja Tahun 2021						
No	Instrumen Penilaian	Perawat	Farmasi	Radiologi	Laboratorium	Front Office
3	Peduli, care terhadap tugas	5	5	5	5	6
4	Tanggung jawab atas hasil tugas	5	5	5	5	6
5	Kerja sama tim, tidak bekerja berkotak-kotak	5	5	6	5	6
6	Bekerja dengan teliti, detail	5	5	5	5	6
7	Kemauan belajar dan menerima masukan	5	6	5	5	6
8	Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri	5	6	5	5	6
9	Komunikasi baik dan aseptabel terhadap lingkungan	5	6	5	5	6
10	Ramah, penampilan baik, seragam rapih	5	5	5	5	6
Sub Total		50	55	51	50	60
Rata-rata		5	5,5	5,1	5	6
Kategori		Cukup baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Baik
Rata-Rata Penilaian Kinerja Tahun 2022						
No	Instrumen Penilaian	Perawat	Farmasi	Radiologi	Laboratorium	Front Office
1	Jujur, terbuka terhadap semua masalah	5	7	6	6	6
2	Disiplin terhadap peraturan yang berlaku	5	7	6	6	6
3	Peduli, care terhadap tugas	5	7	6	6	6
4	Tanggung jawab atas hasil tugas	5	7	6	6	6
5	Kerja sama tim, tidak bekerja berkotak-kotak	5	7	5	6	6
6	Bekerja dengan teliti, detail	5	7	5	6	6
7	Kemauan belajar dan menerima masukan	5	7	5	6	6
8	Loyal, tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri	5	7	6	6	6
9	Komunikasi baik dan aseptabel terhadap lingkungan	5	7	5	6	6
10	Ramah, penampilan baik, seragam rapih	5	7	6	6	6

Sub Total	50	70	56	60	60
Rata-rata	5	7	5,6	6	6
Kategori	Cukup Baik	Baik	Cukup Baik	Baik	Baik

Sumber Data: Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi Tahun 2021 dan 2022

Pada tabel 1.3 di atas, penilaian kinerja karyawan pada poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi masih belum optimal. Dilihat dari tabel sub total penilaian kinerja di atas pada tahun 2021 terdapat 4 bagian yang memiliki kategori penilaian kinerja cukup baik dan belum memenuhi standar penilaian kinerja karyawan yaitu pada bagian perawat dengan nilai 5, farmasi dengan nilai 5,5, radiologi dengan nilai 5,1 dan laboratorium dengan nilai 5, sedangkan untuk bagian Front Office memiliki nilai 6 dengan kategori penilaian kinerja yang baik. Pada tahun 2022 juga masih terdapat bagian yang memiliki penilaian kinerja belum optimal dengan kategori cukup baik yaitu pada bagian perawat dengan nilai 5 dan radiologi dengan nilai 5,6 sedangkan untuk bagian yang memiliki kategori penilaian kinerja yang baik yaitu pada bagian farmasi dengan nilai 7, laboratorium dengan nilai 6 dan Front Office dengan nilai 6. Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja karyawan pada poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi masih belum optimal karena belum memenuhi standar penilaian kinerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah tabel standar penilaian kinerja karyawan pada poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

Tabel 1. 5 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

Nilai	Kategori
1-3	Belum baik
4-5	Cukup baik
6-7	Baik
8-10	Sangat Baik

Sumber Data: Poliklinik RSUD Hermina Sukabumi Tahun 2023

Dilihat dari tabel 1.4 dimana organisasi telah menetapkan kategori sebagai tolak ukur baik atau belum baiknya hasil kinerja pada karyawan, dimana kategori tersebut didapatkan dari hasil tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja dari data sebelumnya dapat terindikasi bahwa hasil kinerja karyawan poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi pada tahun 2021-2022 berada dirata-rata cukup baik walaupun belum mencapai kategori baik apalagi sangat baik yang sudah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

Selain dari penilaian kinerja yang belum optimal, RSUD Hermina sukabumi masih memiliki lingkungan kerja yang belum baik, bisa dilihat dari tabel daftar aset lingkungan kerja RSUD Hermina Sukabumi dibawah ini.

Tabel 1. 6 Aset lingkungan kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

Nama Barang	Jumlah	Keterangan/Kondisi
Sirkulasi Udara (AC)	25	Baik
Meja	12	Baik
Kursi	82	Baik
Lampu Sorot	1	1 Tidak Baik
Peralatan Komputer	20	Baik
Toa Pemanggil Pasien	14	Baik
Prop Toxo CTG	1	1 Tidak Baik
Alat Medis dan Kesehatan	270	Baik

Sumber: Data Sekunder Poliklinik Eksekutif RSU hermina Sukabumi Tahun 2023

Dari tabel 1.6 diatas terdapat nama barang diantara 8 nama barang terdapat kondisi yang tidak baik yaitu pada lampu sorot dikarenakan keadaan lampu sorot tersebut sudah rusak, selain itu ada barang yang kondisinya tidak baik dan dalam keadaan rusak yaitu prop toxo ctg adalah alat yang digunakan oleh dokter kandungan untuk memantau denyut jantung dan kontraksi rahim saat bayi berada di dalam kandungan. Selain asset lingkungan kerja yang belum baik, masih terdapat data laporan mengenai kondisi lingkungan kerja sebagai berikut.

Tabel 1. 7 Data Lingkungan Kerja Pada Poliklinik Eksekutif RSU Hermina Sukabumi Yang Mengalami Penilaian Baik dan Kurang Baik

No	Faktor	Nilai
1.	Penerangan	Kurang baik
2.	Suhu Udara	Baik
3.	Suara Bising	Kurang Baik
4.	Penggunaan Warna	Baik
5.	Ruang Gerak yang Diperlukan	Kurang baik
6.	Fasilitas	Kurang Baik
7.	Hubungan Antar karyawan	Baik

Sumber: Data Sekunder Poliklinik Eksekutif RSU Hermina Sukabumi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas menunjukkan data penilaian kondisi lingkungan kerja yang baik dan kurang baik pada bagian poliklinik eksekutif RSU Hermina Sukabumi Tahun 2023. Dari hasil data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat lingkungan kerja yang kurang baik seperti ruangan yang langsung menyorot sinar matahari langsung yaitu bagian poliklinik eksekutif ruangan obgyn (Kandungan). Selain itu masih terdapat suara bising yang disebabkan oleh adanya pembangunan proyek dibelakang rumah sakit sehingga suara alat dan mesin dapat terdengar dan posisi rumah sakit juga berada di jalan utama sehingga terdapat suara lalu lalang transportasi seperti mobil dan motor. Untuk ruang gerak yang diperlukan pada ruangan bagian ruangan radiologi dan farmasi cukup sempit. Serta belum tersedianya fasilitas kantin untuk karyawan. Dengan demikian masalah tersebut dapat menghambat dan mengganggu pekerjaan karyawan.

Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menjaga lingkungan kerja dengan baik dan fasilitas kerja yang lengkap, karena dengan lingkungan kerja yang baik akan

memberikan dampak penilaian kinerja yang baik juga. Jika masalah dalam kinerja karyawannya mampu diatasi maka akan menunjukkan kinerja yang baik juga. Untuk itu maka diperlukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah Penelitian

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada diantaranya adalah:

1. Kelas rumah sakit RSUD hermina Sukabumi masih berstatus kelas Tipe C.
2. Masih rendahnya kunjungan pasien ke Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.
3. Terdapat hasil penilaian kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak rumah sakit.
4. Masih terdapat fasilitas dengan kondisi yang tidak baik.
5. Masih terdapat hasil penilaian lingkungan kerja yang kurang baik.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah yang terdapat pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk menganalisis kesenjangan yang terjadi antara fakta dan teori mengenai suatu variabel penelitian lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, menginformasikan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dan juga memberikan saran agar masalah yang terjadi dapat terselesaikan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kondisi lingkungan kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.
2. Menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.
3. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Dan menjadi pedoman atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar dapat dijadikan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Memberikan manfaat, pengetahuan serta wawasan kepada penulis serta memberikan informasi dan masukan bahwa lingkungan kerja di suatu organisasi maupun perusahaan mampu menjadi kunci bagi suksesnya tujuan organisasi. Diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi, serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/I yang akan melaksanakan penelitian dengan judul atau objek yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena untuk mengatur semua kegiatan agar lebih menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan juga efisien. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik untuk menunjang tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan dalam beberapa pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

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

Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Dessler (2011) mengatakan “*Human resource management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives*”.

Menurut Alshaikhly (2017) mengatakan “*Human resource management (HRM) is a strategic approach to managing employment relations which emphasizes that leveraging people’s capabilities is critical to achieving competitive advantage*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya tetap efektif dan juga efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:20) menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*planing*)

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.

Menurut Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources 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, 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 mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

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) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan 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 dari 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 tetap mau bekerjasama 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 mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) 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.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka untuk menunjang aktivitas dan kegiatan untuk melaksanakan tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2018), adapun tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana 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 sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Ansory dan Indasari (2018:61) tujuan sumber daya manusia terdiri dari 4 tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan Organisasi yaitu diajukan untuk dapat mengenali keberadaan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia
2. Tujuan Fungsional yaitu diajukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial yaitu diajukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.
4. Tujuan Personal yaitu untuk membantu karyawannya dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa peran manajemen sumber daya manusia menurut Bianca (2018:13) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja bersama

Pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, bagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menempatkan karyawan ke peran yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi di lingkungannya. Dalam organisasi yang fleksibel, karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan.

2. Membangun Komitmen

Bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun oleh manajernya.

3. Membangun Kapasitas

Tim SDM membantu bisnis mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam “war for talent”. Ini berkaitan dengan mempertahankan karyawan membantu mereka tumbuh serta dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.

4. Mengatasi Masalah

Manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis. Paket tunjangan karyawan harus terus dinilai terkait dengan biaya perusahaan. Hal lainnya tentang karyawan dapat juga dilakukan seperti memberikan kesempatan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui penambahan hari libur, pengaturan kerja yang fleksibel atau peningkatan rencana pensiun. Sebagai contoh, dalam beberapa tahun terakhir banyak bagian SDM yang telah mengamati penambahan komponen kesehatan preventif untuk rencana kesehatan tradisional baik untuk perekrutan tenaga kerja dan upaya retensi.

Menurut Hasibuan (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

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

10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan berbagai pemahaman diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk segala kegiatan atau aktivitas yang ada dalam perusahaan atau organisasi dan mewujudkan hasil tertentu yang berkaitan dengan semua elemen yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Berikut ini pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Afandi (2018:66) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nurmansyah (2017:173) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Menurut Duru dan Shimawua (2017:26) *“The work environment can be thought of simply as the environment in which people work. Work environment is location where a task is completed.”*. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa

lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan berbagai pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan berbagai fasilitas yang mendukung kegiatan pekerjaan para karyawan agar pekerjaan yang sedang dikerjakan bisa berjalan dengan efektif dan juga efisien. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempoat dimana karyawan melakukan tugasnya sesuai wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan sangat penting untuk dapat perhatian dari pimpinan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman mempunyai pengaruh langsung terhadap efektivitas karyawan yang sedang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Lingkungan kerja akan berdampak serius jika tidak menjadi perhatian perusahaan. Dalam membuat suatu perencanaan lingkungan kerja maka perlu dikaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja tersebut.

Menurut Rahman (2017:47) Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (baik di dalam maupun di luar sekolah), yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sasama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Senada dengan diatas, Sedarmayanti (2017:21) menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memepengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti; pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, kelembapan, kebisingan, warna, bau tidak

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, seperti:

- a. Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta merasa nyaman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertical (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pemimpin yang setingkat, antara karyawan yang setingkat).

Sementara itu, menurut Robbins dan Coulter (2010:80), *work environment* (lingkungan kerja) dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *General Work Environment* (Lingkungan Umum)

Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi suatu organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi, antara lain:

- a. Fasilitas kerja
- b. Fasilitas alat kerja
- c. Fasilitas perlengkapan kerja
- d. Fasilitas sosial
- e. Teknologi

2. *Special Work environment* (Lingkungan Khusus)

Lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan agar lebih efektif dan efisien, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang tidak bisa ditangkap oleh panca indra tetapi bisa dirasakan oleh perasaan seperti hubungan antara karyawan dengan atasan atau dengan karyawan yang lain.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Handayani (2015) Manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh

suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:66) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Ahyari (2012:129) membagi lingkungan kerja dalam tiga kelompok yaitu:

1. Pelayanan karyawan meliputi:
 - a. Pelayanan makanan
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Pelayanan kebersihan dan tempat ibadah
2. Kondisi kerja meliputi:
 - a. Penerangan
 - b. Suhu dan sirkulasi udara
 - c. Penggunaan warna ruangan
 - d. Pengendalian suara bising
 - e. Keamanan kerja
3. Hubungan karyawan atau pegawai

Hubungan karyawan atau pegawai biasanya berupa hubungan antara karyawan dengan atasan atau hubungan karyawan dengan karyawan. Menurut Ahyari (2012:132) ada empat cara yang dapat membina hubungan karyawan, berupa komunikasi yang dapat dilaksanakan dengan sesama karyawan. Sistem komunikasi yang dapat dilaksanakan antara sesama karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Vertikal kebawah
- b. Vertikal keatas
- c. Horizontal
- d. Diagonal

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45), lingkungan kerja memiliki dua dimensi yaitu:

1. Dimensi Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

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

c. Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan yang sudah sesuai akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Suara Bising

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Dimensi Non Fisik

a. Hubungan antar karyawan

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam

satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Sementara itu, Nitisemo sebagaimana dikutip oleh irawan, dkk (2017:27-28) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Busro (2018:89) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut nazwirman (2019:25) "*Performance is the output produced by the functions or indicators of a job or a profession in a certain time*". Menurut pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh dari tanggung jawab, kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya selama di perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67-68) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ Skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan

negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Menurut Kasmir (2016:188) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah administrasi penggajian, umpan balik kinerja, indentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasikan keputusan karyawan, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi, pemberhentian karyawan, mengevaluasi pencapaian tujuan (Hamali 2018:120).

Menurut Kasmir (2016:185) penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai. Sementara itu, Hasibuan (2017:112) menyatakan penilaian kinerja merupakan suatu cara atau prosedur yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai menyangkut kelebihan dan kelemahan serta potensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, sehingga diperoleh hasil penilaian yang obyektif terhadap pegawai yang dinilai.

Menurut Sedarmayanti (2017:264) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Memalui penilaian kinerja. Terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Rivai (2014:562) menjelaskan, bahwa bentuk penilaian kinerja adalah:

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a. cepat dan langsung
 - b. dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai:
 - c. objektivitas lebih akurat dibandingkan jika hanya oleh atasan sendiri.
 - d. individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
2. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir. Penulisan yang dilakukan masuk akal dan wajar.
3. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil
 - a. memperluas pertimbangan yang ekstrem
 - b. memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
4. Penilaian berdasarkan penjualan lapangan sama seperti pada kelompok staf namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertibdak sebagai peninjau yang independen.
5. Penilaian ini membawa suatu piktian yang tetap kedalam suatu penilaian lima sector yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat. Penilaian ini terlalu subyektif. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penialian yang lain.

2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana.

Menurut Hendy Tannady (2017: 265) metode penilaian adalah:

1. Metode penilaian umpan balik

Merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa diikuti sertakan memberikan nilai.

2. Metode skala penilaian

Merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa katagori biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.

3. Metode insiden kritis

Merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektifitas departemen secara signifikan, secara positif atau pun negatif, manajer mencatatanya.

4. Metode Esai

Merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan pekerja rutin harian. penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evalator. Para atasan dengan keterampilan menulis yang sangat baik.

5. Metode Standar Kinerja

Penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah di tetapkan atau tingkat output yang di diharapkan. standarstandar mencerminkan output normal dari seorang karyawan rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal. Perusahaan-perusahaan bisa menerapkan standar kerja untuk hampir semua jenis pekerjaan.

Sementara itu menurut Daniel (2019:63) menyatakan, bahwa metode penilaian kinerja umumnya dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

1. Penilaian 360° (derajat)
2. Tinjauan Sejawat
3. Tinjauan Mandiri
4. Penilaian Essai
5. Skala Peringkat Grafis
6. Peringkat Pilihan-Paksa
7. Penilaian Insiden Kritis
8. Pendekatan MBO (*Management by Objective*)
9. Metode Peringkat

Berdasarkan metode penilaian kinerja yang sudah di paparkan di atas, masing-masing metode tersebut memiliki kekuatan dan juga kelemahannya sendiri, dan tidak ada yang mampu mencapai semua tujuan yang dibuat oleh sistem penilaian kinerja manajemen.

2.3.6 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Daniel (2019:65), proses atau langkah-langkah penilaian kinerja dilakukan sebagai berikut:

1. Melakukan observasi dan pengukuran secara terus menerus untuk melacak kinerja.
2. Bertukar umpan balik tentang kinerja. Umpan balik adalah informasi yang relevan dengan seberapa baik hasil yang dicapai. Umpan balik yang berguna tepat waktu, layak dan dipahami. Idealnya, umpan balik membahas aktivitas utama meningkatkan atau memperkuat kinerja.
3. Melakukan penilaian kinerja, yang mencakup dokumentasi hasil yang diharapkan, standar kerja, kemajuan pencapaian hasil, seberapa baik pencapaiannya, contoh yang menunjukkan pencapaian, contoh yang menunjukkan pencapaian, saran untuk meningkatkan kinerja dan bagaimana saran tersebut dapat diikuti.
4. Jika kinerja memenuhi standar kinerja yang diinginkan, penghargaan atas kinerja dalam contoh kita, operator mesin mungkin karena beberapa bentuk penghargaan, yaitu pengakuan atau kompensasi, misalnya, surat pengakuan, promosi, surat pujian dan lain-lain.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2015:22-23) dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat dua langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengeidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan: Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan, Harga yang harus dibayar bila ada campuran tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
 - e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - g. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.3.7 Indikator Kinerja

Menurut John Miner dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017:192) menyatakan bahwa dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sementara itu, Robbins (2016:260) menyatakan, bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Kualitas kerja dilihat dari aspek ketepatan hasil pekerjaan dan juga ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu, merupakan dimana kehiatan tersebut dapat diselesaika atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan kegiatan yang lain atau waktu yang telah dijanjikan oleh para pegawai.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.
6. Berkomitmen, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi. (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Stress kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3)	Indikator X1: 1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat. 2. Waktu kerja yang mendesak. 3. Kualitas pengawasan	Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (0,589), lingkungan kerja (0,244) dan kompensasi (0,163), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018. Hal. 161-173.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
		Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>kerja yang rendah.</p> <p>4. Iklim kerja yang tidak sehat.</p> <p>5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.</p> <p>6. Konflik kerja.</p> <p>7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.</p> <p>Indikator X2:</p> <p>1. Lingkungan kerja fisik.</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik.</p> <p>Indikator X3:</p> <p>1. Kompensasi Langsung.</p> <p>2. Kompensasi tidak langsung</p> <p>3. Insentif.</p> <p>Indikator Y:</p> <p>1. Kuantitas hasil kerja.</p> <p>2. Kualitas hasil kerja.</p> <p>3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.</p>	karyawan. Dari uji t diperoleh hasil stres kerja (0,000), lingkungan kerja (0,000) dan kompensasi (0,003), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
2.	Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, Chriswardani Suryawati, Eka Yunila Fatmasari (2018).	Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator X1:</p> <p>1. Disiplin Waktu</p> <p>2. disiplin Tanggung jawab</p> <p>3. Disiplin kerja</p> <p>Indikator X2:</p> <p>1. Lingkungan kerja fisik</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki p value = 0,000 dengan kekuatan hubungan yang rendah dibuktikan	Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal) Volume 6, Nomor 1, Januari 2018

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
		Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang.		2. Lingkungan kerja non fisik Indikator Y: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	dengan nilai koefisien korelasi 0,392 dan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki p value = 0,332	(Issn: 23563346).
3.	Winda Andriani, Rahmi Widyanti. (2020).	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin).	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator X1: 1. Lingkungan bersih. 2. Ruang kerja teratur. 3. Hubungan karyawan dengan atasan. 4. Hubungan sesama rekan kerja. Indikator X2: 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Tingkat absensi. Indikator Y: 1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja.	Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil pengujian diperoleh lingkungan kerja variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 3,747 > t_{tabel} 1,667$, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 4,011 > t_{tabel} 1,667$, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 35,406 > F_{tabel} 3,155$. Hasil selanjutnya pengujian berdasarkan koefisien determinasi diperoleh lingkungan kerja parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan regresi sebesar 0,378 atau 37,8%, pengaruh kerja disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,392 atau 39,2%, dan hasil tes terakhir pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan regresi sebesar 0,489 atau 48,9%.	Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol.7 No.2 Juli 2020. ISSN 23553197.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
4.	Hilmi Wiranawata. (2020).	Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja.	Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator X1: 1. Penerangan. 2. Suhu Udara. 3. Suara Bising. 4. Penggunaan Warna. 5. Ruang gerak yang diperlukan. 6. Kemampuan Bekerja. 7. Hubungan pegawai. Indikator X2: 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Balas Jasa. 4. Keadilan. 5. Waskat. 6. Sanksi Hukuman. 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Indikator Y: 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.985 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja yaitu sebesar 98.5%. Nilai correlation coefficient variable X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig =0,000	Jurnal Manajemen Unbara. Vol 8 No.24 februari 2021

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
					kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	
5.	Rida Alfida, Sri Widodo (2021).	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antarkisa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Perawat (Y)	Indikator X1: 1. Fisik fisiologis. 2. Fisik biomekanika. 3. Kewaspadaan. 4. Konsentrasi. 5. Kecepatan. Indikator X2: 1. Hasil Kerja. 2. Kemampuan. 3. Efektif. 4. Efisien. 5. Kecepatan. 6. Ketepatan. 7. Kepatuhan. 8. Tanggung Jawab. Indikator Y: 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian tugas 4. Taat Asas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,8%, 2). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,5%, 3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5.% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.	Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 11 Nomor 1, Januari 2022.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Edy Sutrisno 2017, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja di atas bahwa hal tersebut dapat diperkuat dengan menyisipkan data yang sudah diperoleh di perusahaan yang masih

terdapat lingkungan kerja yang kurang baik atau fasilitas yang diberikan masih kurang memadai dan kurang lengkap.

Menurut Afandi 2018, kinerja karyawan merupakan 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan pengertian kinerja karyawan diatas dengan menyisipkan data yang sudah diperoleh dari perusahaan masih terdapat penilaian kinerja yang belum optimal dan belum sesuai dengan standarisasi penilaian kinerja karyawan.

Menurut Musriha (2011) adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rida Alfida, Sri Widodo (2021) dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi. (2018) hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (0,589), lingkungan kerja (0,244) dan kompensasi (0,163), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil stres kerja (0,000), lingkungan kerja (0,000) dan kompensasi (0,003), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

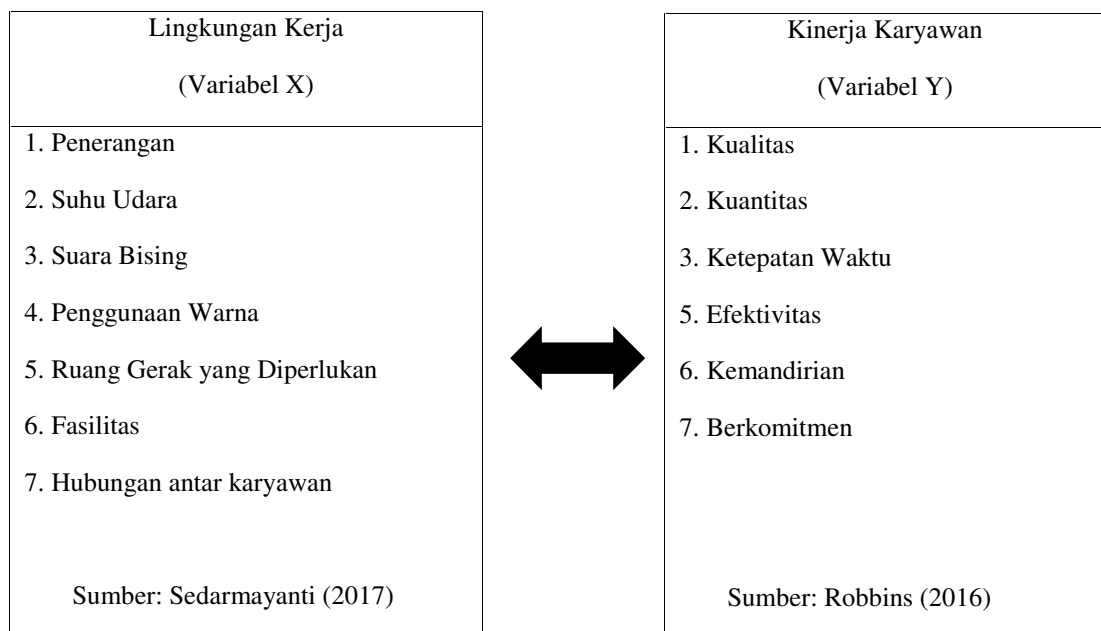
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, Chriswardani Suryawati, Eka Yunila Fatmasari (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki p value = 0,000 dengan kekuatan hubungan yang rendah dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,392 dan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki p value = 0,332.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Andriani, Rahmi Widyanti. (2020) dengan hasil perhitungan dan hasil pengujian diperoleh lingkungan kerja variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 3,747 > t_{tabel} 1,667$, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan $T_{hitung} 4,011 > t_{tabel} 1,667$, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 35,406 > F_{tabel} 3,155$. Hasil selanjutnya pengujian berdasarkan koefisien determinasi diperoleh lingkungan kerja parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

dengan regresi sebesar 0,378 atau 37,8%, pengaruh kerja disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,392 atau 39,2%, dan hasil tes terakhir pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan regresi sebesar 0,489 atau 48,9%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hilmi Wiranawata (2020) dengan hasil analisis yang dilakukan nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0,985 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja yaitu sebesar 98.5%. Nilai correlation coefficient variable X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig =0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 konstelasi Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Adapun teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai Variabel X (*independent*) Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y (*dependent*).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi yang berjumlah 72.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil adalah pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi yang beralamatkan di Jl. Raya Sukaraja, RT.003/RW.003, Sukaraja, Kec. Sukaraja, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43192.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian. Sedangkan data kuantitatif mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari unit analisis yang diteliti yaitu setiap individu dan karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi. Sedangkan data sekunder di dapat secara tidak langsung melalui website, buku-buku dan data dari perusahaan.

- Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalahnya secara khusus. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:
 - a. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan, observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan objek.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh pihak perusahaan.

3.4 Operasional Variabel

Operasionalisasi dalam penelitian ini adalah variabel *independent* yaitu lingkungan kerja dan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik		Ordinal
	Penerangan	1. Cahaya ruangan menunjang pekerjaan. 2. Cahaya ruangan tidak menyilaukan.	
	Suhu Udara	1. Pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik. 2. Temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	Ordinal
	Suara Bising	1. Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja. 2. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.	Ordinal
	Penggunaan Warna	2. Penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat. 3. Warna cat di tempat kerja sudah tepat.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Ruang Gerak yang Diperlukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang gerak yang cukup pada saat bekerja. 2. Layout dan tata ruang yang tertata. 3. Kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat karyawan dalam bekerja. 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. 2. Fasilitas diletakan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar. 	Ordinal
	Lingkungan Kerja Non Fisik		<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja. 2. Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja. 3. Semua karyawan saling membantu saat ada karyawan lain yang sedang kesulitan dalam bekerja.
Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya			
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan. 2. Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai. 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. 	Ordinal
	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan. 2. Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang diberlakukan. 3. Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di bandingkan dengan rekan kerja yang lain. 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai. 	Ordinal
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan. 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan. 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Kemandirian	1. Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. 2. Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri. 3. Karyawan meminta bantuan kepada karyawan lain bila betul-betul diperlukan.	Ordinal
	Berkomitmen	1. Hubungan karyawan dengan perusahaan terjalin dengan baik. 2. Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada karyawan Poliklinik RSUD Hermina Sukabumi yang berjumlah 72 orang yang mana keseluruhan sampel ini berasal dari Poliklinik Eksekutif. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik pengambilan yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada bagian Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dan diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan unit analisis yang diteliti. Teknik yang digunakan meliputi:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yaitu pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab yang dibuat secara tertulis tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi. Kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert, menurut Sugiyono (2017):

- 1) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- 2) Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.
- 3) Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari segi positif sampai negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Skala Likert
Lingkungan Kerja

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 3
Skala Likert
Kinerja Karyawan

Keterangan	Nilai
Selalu (S)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui berbagai sumber terdiri dari buku (*literature*) dari penulis lain yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang dilakukan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

3.7 Uji Instrumen

Uji Instrument adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121). Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Nilai koefisien Korelasi
- n = Jumlah Responden
- $\sum X$ = Jumlah skor butir variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah skor butir variabel Y
- $\sum XY$ = Total skor butir variabel X dan variabel Y

(Sugiyono,2016)

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata 5% sebagai berikut:

1. Apabila diketahui: Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.
2. Apabila diketahui: Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 72 responden yaitu karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini adalah validnya sebuah item pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden

atau jumlah data sebanyak 72. Maka dari itu r tabel validitas sesuai dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu $df = n - 2$ maka akan menjadi $df = 72 - 2 = 70$ ($df = n - 2$), Maka yang diperoleh nilai r hitung (*Corrected item Total Correlation*) > r tabel sebesar **0,2319** untuk $df = 72 - 2 = 70$; $\alpha = 0,05$. Nilai r tabel ini selanjutnya digunakan untuk criteria validitas item-item kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Indikator	No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pencahayaayan	1	0,278	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,787	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Suhu Udara	3	0,672	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,807	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Suara Bising	5	0,758	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,771	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Penggunaan Warna	7	0,740	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,719	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ruang Gerak Yang Diperlukan	9	0,805	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	10	0,817	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,821	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Fasilitas	12	0,254	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	13	0,739	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan Antar Karyawan	14	0,639	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,719	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS 26.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 26 dan dari 15 pertanyaan Lingkungan Kerja bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,725	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,683	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,514	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas	4	0,682	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,661	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu	6	0,744	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	7	0,760	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektivitas	8	0,638	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,803	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian	10	0,597	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,760	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,737	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Berkomitmen	13	0,760	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,713	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,770	0,231	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 26 dan dari 15 pertanyaan Kinerja Karyawan bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,600$ maka dinyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

S_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014:365)

Kriteria pengujian reabilitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut:

1. Croanbach' Alpha 0,8-1,00 : Sangat Reliable
2. Croanbach' Alpha 0,6-0,799 : Cukup Reliable
3. Croanbach' Alpha $< 0,6$: Kurang Reliable

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Hasil Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	15

Sumber: Data Output SPSS 26 diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,925 > 0,6$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliable
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliable
3.	$a > 0,8$	0.925	Sangat Reliable

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Hasil Kinerja Karyawan
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Sumber: Data Output SPSS 26 diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,923 > 0,6$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliable
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliable
3.	$a > 0,8$	0.923	Sangat Reliable

3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk

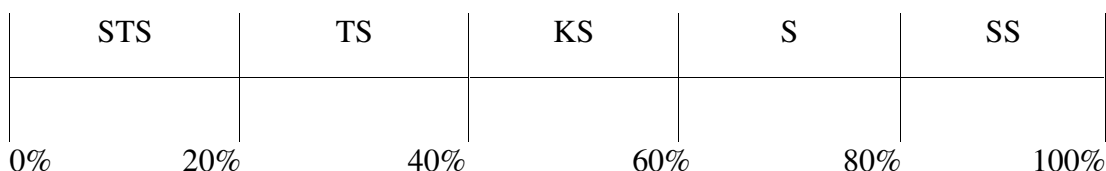
umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial adapun rumusnya dengan menggunakan total tanggapan responden sebagai berikut.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya:

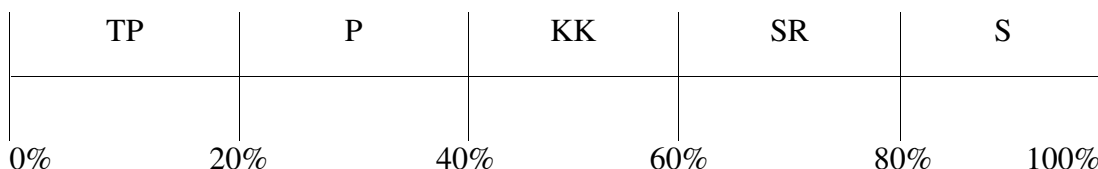
Coding untuk Variabel X

(Lingkungan Kerja)



Coding untuk Variabel Y

(Kinerja Karyawan)



Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Tidak Setuju
41% - 60%	Kadang-kadang
61% - 80%	Sering
81% - 100%	Selalu

(Sumber: Sugiyono 2016)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan anantara Lingkungan Kerja Variabel X dengan Kinerja Karyawan variabel Y dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus:

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

(Sugiyono, 2016:217)

Dimana:

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran Sampel

d_i = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

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

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negative 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 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber (Sugiyono, 2016)

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentasi hubungan variable independen dengan variable dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen (lingkungan kerja) dapat menjelaskan variable dependen (kinerja karyawan).

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

(Ghozali, 2016)

3.8.5 Uji hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya:

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

Keterangan:

t_h = t hitung

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan program SPSS 26. Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

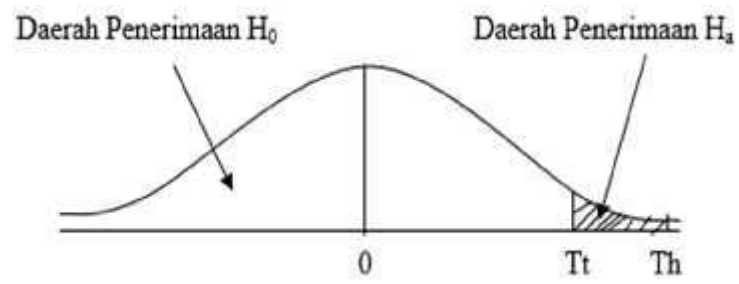
2. $H_a: r > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

3. Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Lingkungan Kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a .
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Lingkungan Kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak H_0 dan tolak H_a .

(Sugiyono, 2017).

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut:



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi

Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi adalah badan usaha yang dimiliki oleh PT. Medikaloka Sukabumi, yang didirikan dengan Akta Pendirian Rumah Sakit persero Terbatas PT. Medikaloka Sukabumi, Notaris Tetu Suharti, SH No. 403 tanggal 17 Juli 2006. Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi berdomisili di Jl. Raya Sukaraja Sukabumi, Jawa Barat.

Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi adalah Rumah Sakit Umum sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu No.503/596/DPMPSTSP/2020 tanggal 29 Januari 2020 tentang perizinan penetapan Klasifikasi Kelas Rumah Sakit dan Izin Operasional Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi.

RSU Hermina Sukabumi menawarkan layanan berkualitas untuk pasien dengan produk - produk pelayanan Umum, Ibu, dan Anak. Lokasi rumah sakit yang mudah ditemukan dengan akses strategis di jalan utama Sukaraja RT.003/RW.003, Sukaraja, Kec. Sukaraja, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43192 ini memiliki 165 tempat tidur, dan didukung fasilitas pelayanan ICU, NICU, PICU, Perinatology, Kemoterapi, KTK dan Bobath. Rumah sakit ini juga berusaha untuk menerapkan manajemen standar kualitas untuk konsistensi pemeliharaan, kualitas, sistem, efisiensi, produktivitas dan standar layanan.

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi

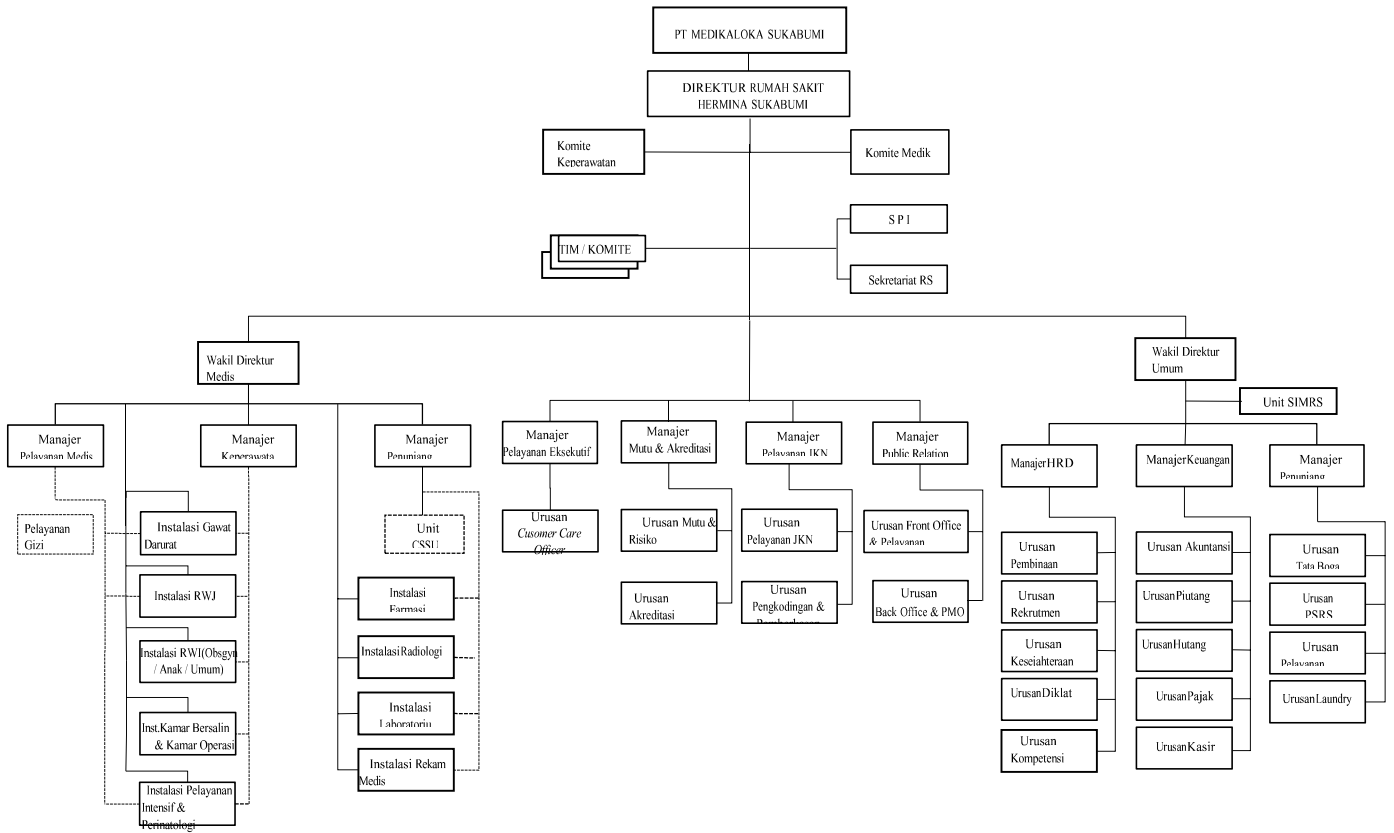
Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi: Menjadikan Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi sebagai Rumah Sakit yang tumbuh, sehat, terkemuka di wilayah cakupannya dengan unggulan kesehatan ibu dan anak, dan mampu bersaing di era globalisasi.

Misi:

- Melakukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan dan keselamatan pasien.
- Melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang profesional.
- Melakukan pengelolaan rumah sakit secara profesional agar tercapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

4.2 Profil Responden

Berikut merupakan profil responden dari 72 responden, adalah sebagai berikut:

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Dilihat dari segi jenis kelamin, berikut merupakan gambaran 72 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase
Laki-laki	24	33%
Perempuan	48	67%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin perempuan dengan persentase 67% dan laki laki dengan presentase 33%.

2. Profil responden berdasarkan Usia

Dilihat dari segi Usia, berikut merupakan gambaran 72 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	< 20 Tahun	0	0%
2.	21-30 Tahun	50	69%
3.	31-40 Tahun	20	28%
4.	> 41 Tahun	2	3%
Jumlah		72	100%

Sumber: Data Primer yang di olah, Tahun 2023.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 21-30 tahun mencapai 69%, kemudian diikuti kelompok usia < 20 tahun sebesar 0%, 31-40 tahun sebesar 28%, dan usia diatas 41 tahun sebesar 3%.

3. Profil responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dilihat dari segi Pendidikan Terakhir, berikut merupakan gambaran 72 responden sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK	6	8%
2.	D1-D4	36	50%
3.	S1	30	42%
Jumlah		72	100%

Sumber: Data Primer yang di olah, Tahun 2023.

Berdasarkan data diatas Pendidikan terakhir para karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi yaitu, SMA berjumlah 6 orang karyawan dengan persentase 8%, D1-D3 berjumlah 36 orang karyawan dengan persentase 50%, S1 30 orang karyawan dengan persentase 42%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi (Variabel X)

Lingkungan kerja pada poliklinik eksekutif RSUD Hermina Sukabumi melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

1. Pencahayaan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Lingkungan Kerja).

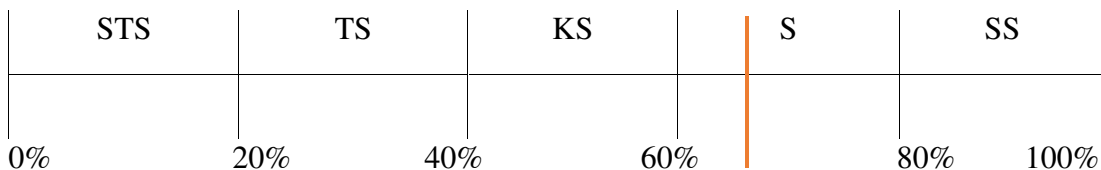
Tabel 4. 4 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa cahaya ruangan menunjang pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	2,78%
Setuju	4	36	144	50,00%
Kurang Setuju	3	24	72	33,33%
Tidak Setuju	2	6	12	8,33%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,56%
Total		72	242	100%
Tanggapan Responden	67,22%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Saya merasa cahaya ruangan menunjang pekerjaan adalah dengan total skor 242.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{242}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 67,22\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Saya merasa cahaya ruangan menunjang pekerjaan" adalah

67,22% dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju cahaya ruangan dapat menunjang pekerjaan.

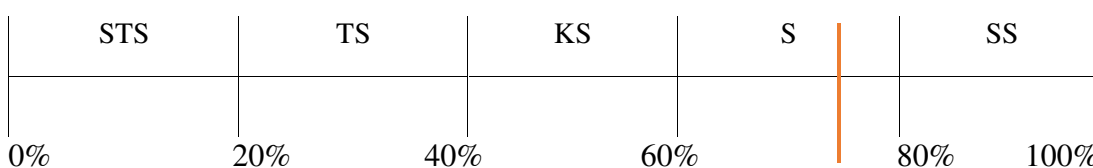
Tabel 4. 5 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa cahaya ruangan di tempat kerja tidak menyilaukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	20,83%
Setuju	4	32	128	44,44%
Kurang Setuju	3	23	69	31,94%
Tidak Setuju	2	2	4	2,78%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	276	100%
Tanggapan Responden	76,67%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Saya merasa cahaya ruangan di tempat kerja tidak menyilaukan adalah dengan total skor 276.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{276}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 76,67\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Saya merasa cahaya ruangan di tempat kerja tidak menyilaukan adalah 76,67% dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan.

3. Suhu Udara

Berikut ini tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja (Variabel X).

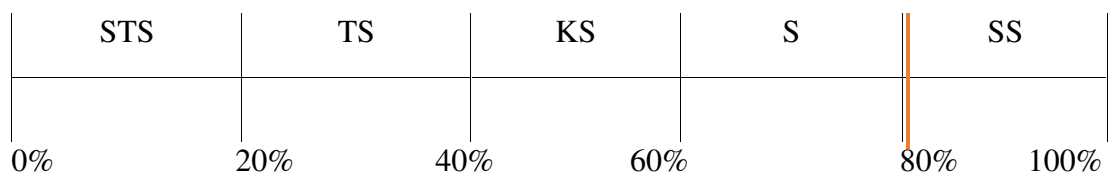
Tabel 4. 6 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	27,78%
Setuju	4	33	132	45,83%
Kurang Setuju	3	19	57	26,39%
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	289	100%
Tanggapan Responden	80,28%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik adalah dengan total skor 289.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{289}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 80,28\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik" adalah 80,28% dengan nilai "Setuju". Artinya bahwa karyawan merasa setuju pendingin udara dan ventilasi ditempat kerja bekerja dengan baik.

Tabel 4. 7 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	13,89%
Setuju	4	34	136	47,22%
Kurang Setuju	3	23	69	31,94%
Tidak Setuju	2	5	10	6,94%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	265	100%
Tanggapan Responden	73,61%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik adalah dengan total skor 265.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{265}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 73,61\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik" adalah 73,61% dengan nilai "Setuju". Artinya bahwa karyawan merasa setuju pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik.

5. Suara Bising

Berikut ini tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja (Variabel X)

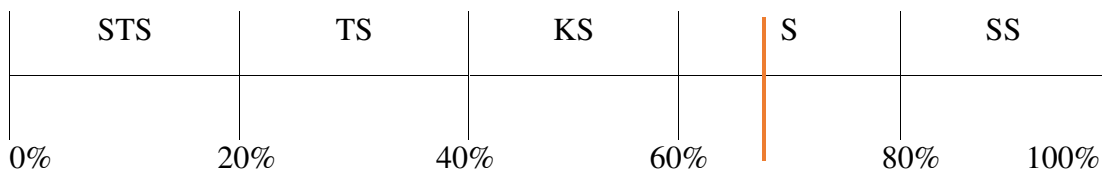
Tabel 4. 8 Pendapat Responden Mengenai "Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	15,28%
Setuju	4	13	52	18,06%
Kurang Setuju	3	39	117	54,17%
Tidak Setuju	2	8	16	11,11%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,39%
Total		72	241	100%
Tanggapan Responden	66,94%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja adalah dengan total skor 241.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{241}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 66,94\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Saya merasa temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja “adalah 66,94% dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.

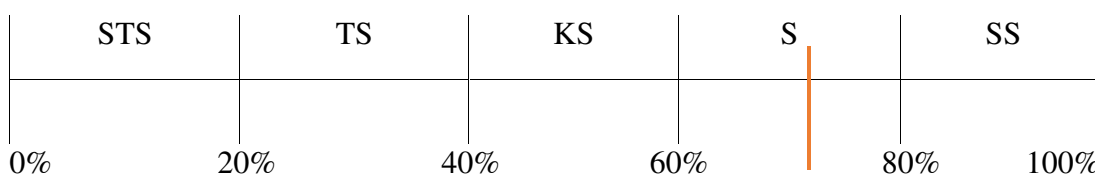
Tabel 4. 9 Pendapat Responden Mengenai "Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	12,50%
Setuju	4	32	128	44,44%
Kurang Setuju	3	23	69	31,94%
Tidak Setuju	2	6	12	8,33%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,78%
Total		72	256	100%
Tanggapan Responden	71,11%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja adalah dengan total skor 256.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{256}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 71,11\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja” adalah 71,11 dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

6. Penggunaan Warna

Berikut ini tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja (Variabel X)

Tabel 4. 10 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat"

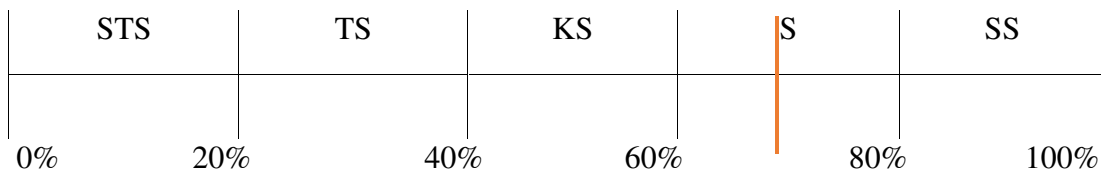
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	9,72%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Setuju	4	34	136	47,22%
Kurang Setuju	3	17	51	23,61%
Tidak Setuju	2	13	26	18,06%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,39%
Total		72	249	100%
Tanggapan Responden	69,17%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat adalah dengan total skor 249.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{249}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 69,17\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat” adalah 69,17% dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat.

Tabel 4. 11 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa warna cat di tempat kerja sudah tepat"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	11,11%
Setuju	4	36	144	50,00%
Kurang Setuju	3	20	60	27,78%
Tidak Setuju	2	8	16	11,11%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	260	100%
Tanggapan Responden	72,22%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak

36 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa warna cat di tempat kerja sudah tepat adalah dengan total skor 260.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{260}{5 \times 72} \times 100\% \\ &= 72,22\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Saya merasa warna cat di tempat kerja sudah tepat” adalah 72,22% dengan nilai “Setuju”. Artinya karyawan merasa setuju warna cat di tempat kerja sudah tepat.

7. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Berikut ini tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja (Variabel X)

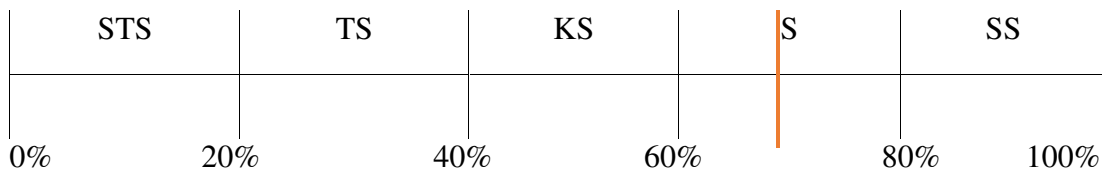
Tabel 4. 12 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa ruang gerak yang cukup pada saat bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	8,33%
Setuju	4	31	124	43,06%
Kurang Setuju	3	25	75	34,72%
Tidak Setuju	2	10	20	13,89%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	249	100%
Tanggapan Responden				69,17%

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa ruang gerak yang cukup pada saat bekerja adalah dengan total skor 249.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{249}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 69,17\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Saya merasa ruang gerak yang cukup pada saat bekerja” adalah 69,17% dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.

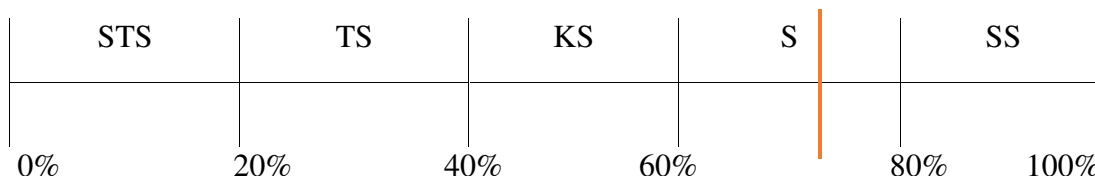
Tabel 4. 13 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa layout dan tata ruang yang tertata"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	22,22%
Setuju	4	30	120	41,67%
Kurang Setuju	3	14	42	19,44%
Tidak Setuju	2	12	24	16,67%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	266	100%
Tanggapan Responden			73,89%	

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa layout dan tata ruang yang tertata adalah dengan total skor 266.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{266}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 73,89\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan adalah 73,89% untuk pernyataan “Saya merasa layout dan tata ruang yang tertata” adalah “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju layout dan tata ruang yang tertata.

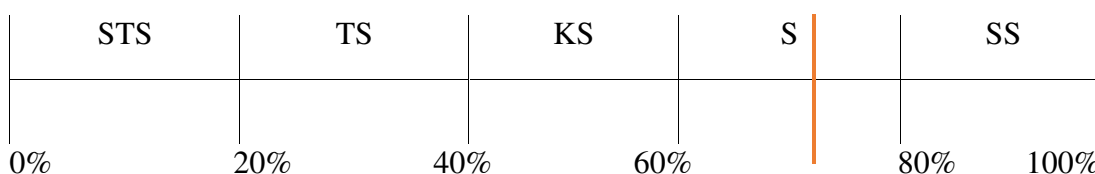
Tabel 4. 14 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat Saya dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	16,67%
Setuju	4	33	132	45,83%
Kurang Setuju	3	20	60	27,78%
Tidak Setuju	2	7	14	9,72%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	266	100%
Tanggapan Responden	73,89%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat Saya dalam bekerja adalah dengan total skor 266.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{266}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 73,89\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan adalah 73,89% untuk pernyataan “Saya merasa kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat Saya dalam bekerja” adalah “Setuju”. Artinya bahwa karyawan merasa setuju kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat karyawan dalam bekerja.

8. Fasilitas

Berikut ini tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja (Variabel X).

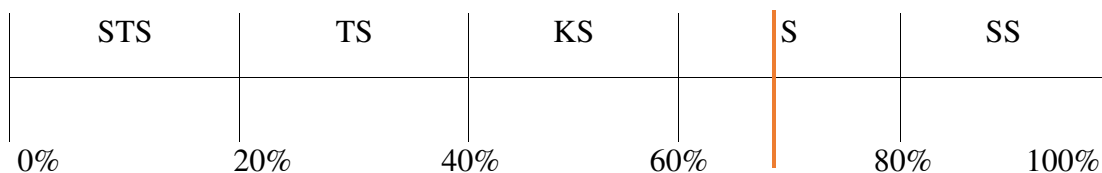
Tabel 4. 15 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	1	5	1,39%
Setuju	4	36	144	50,00%
Kurang Setuju	3	30	90	41,67%
Tidak Setuju	2	5	10	6,94%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	249	100%
Tanggapan Responden			69,17%	

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan adalah dengan total skor 249.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{249}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 69,17\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan adalah 69,17 untuk pernyataan “Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan” adalah “Setuju”. Artinya

bahwa karyawan merasa setuju fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

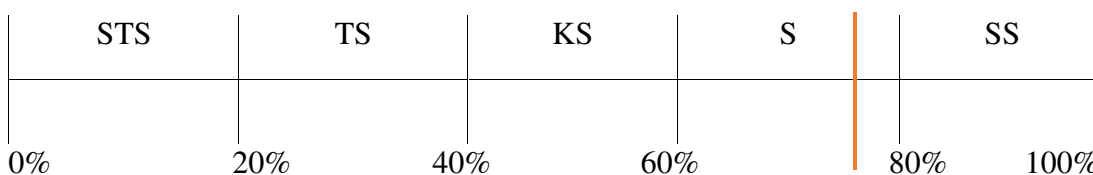
Tabel 4. 16 Pendapat Responden Mengenai "Saya merasa fasilitas diletakan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	20,83%
Setuju	4	36	144	50,00%
Kurang Setuju	3	12	36	16,67%
Tidak Setuju	2	8	16	11,11%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,39%
Total		72	272	100%
Tanggapan Responden		75,56%		

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 144 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya merasa fasilitas diletakan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar adalah dengan total skor 272.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{272}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 75,56\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan adalah 75,56% untuk pernyataan "Saya merasa fasilitas diletakan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar" adalah "Setuju". Artinya bahwa karyawan merasa setuju fasilitas diletakan dan di posisiikan di tempat kerja yang baik dan benar.

9. Hubungan antar Karyawan

Berikut ini tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja (Variabel X).

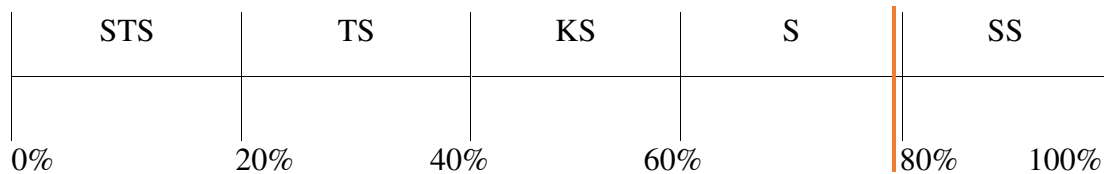
Tabel 4. 17 Pendapat Responden Mengenai "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	15,28%
Setuju	4	46	184	63,89%
Kurang Setuju	3	15	45	20,83%
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total		72	284	100%
Tanggapan Responden	78,89%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya adalah dengan total skor 284.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{284}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 78,89\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan adalah 78,89% untuk pernyataan "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya" adalah "Setuju". Artinya bahwa karyawan merasa setuju menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya.

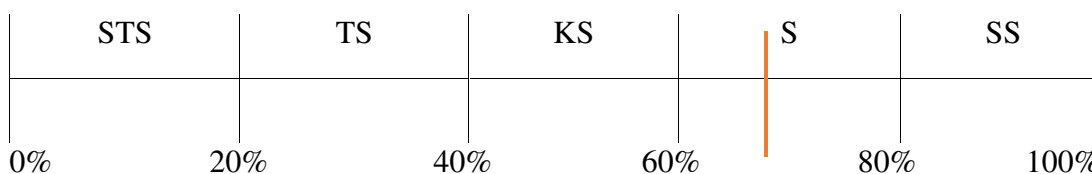
Tabel 4. 18 Pendapat Responden Mengenai "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	12,50%
Setuju	4	32	128	44,44%
Kurang Setuju	3	18	54	25,00%
Tidak Setuju	2	7	14	9,75%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	8,33%
Total		72	247	100%
Tanggapan Responden	68,61%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 6 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja adalah dengan total skor 247.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{247}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 68,61\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan yaitu 68,61% untuk pernyataan "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja" adalah "Setuju". Artinya bahwa karyawan merasa setuju menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.18 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
1.	Pencahayaan 1. Saya merasa cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan. 3. Saya merasa kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.	67,22% 76,67%	71,94%
2.	Suhu Udara 1. Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik. 2. Saya merasa temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	80,28% 73,61%	76,94%
3.	Suara Bising 1. Saya merasa suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja. 2. Saya merasa adanya suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi Saya dalam bekerja.	66,94% 71,11%	69,03%
4.	Penggunaan Warna 1. Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat. 2. Saya merasa warna cat di tempat kerja sudah tepat.	69,17% 72,22%	70,69%
5.	Ruang Gerak Yang Diperlukan 1. Saya merasa ruang gerak yang cukup pada saat bekerja. 2. Saya merasa layout dan tata ruang yang tertata. 3. Saya merasa kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat Saya dalam bekerja.	69,17% 73,89% 73,89%	72,31%
6.	Fasilitas 1. Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. 2. Saya merasa fasilitas diletakan dan di posisikan di tempat yang baik dan benar.	69,17% 75,56%	72,36%
7	Hubungan Antar Karyawan 1. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya. 2. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja.	78,89% 68,61%	72,08%
	Rata-rata		61,90%

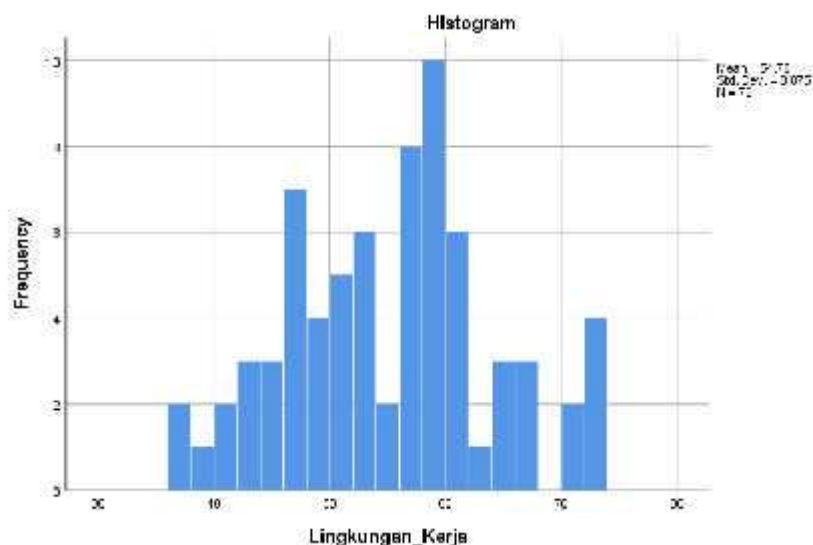
Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi menunjukkan hasil rata-rata dari tujuh indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 72 responden didapat nilai rata-rata sebesar 61,90% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (61%-80%) sehingga dapat dikatakan

bahwa Lingkungan Kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator suhu udara persentase sebesar 76,94%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator suara bising dengan persentase sebesar 69,03%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik.” sebesar 80,28%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan “Saya merasa suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja.” dengan persentase sebesar 66,94%.

Statistics

Lingkungan_Kerja		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		54.78
Std. Error of Mean		1.046
Std. Deviation		8.875
Variance		78.767
Range		36
Minimum		37
Maximum		73
Sum		3944

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata sebesar 54,78 dengan range 36 dan total skor 3.944. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{Jumlah Pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi}(\text{Jumlah Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,78 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $54,78 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja lingkungan kerja cukup baik ($54,78 > 45$).

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

Kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah.

1. Kuantitas

Berikut tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan).

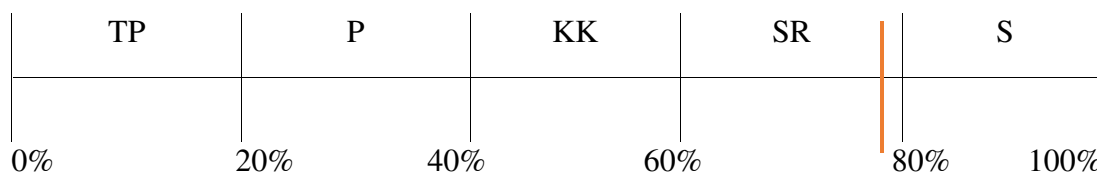
Tabel 4. 19 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	20,83%
Sering	4	35	140	48,61%
Kadang-Kadang	3	20	60	27,78%
Pernah	2	2	4	2,78%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	279	100%
Tanggapan Responden	77,50%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 35 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan adalah dengan total skor 279.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{279}{5 \times 72} \times 100\% \\ &= 77,50\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan” adalah sebanyak 77,50% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan merasa sering mampu mengerjakan tugas tambahan.

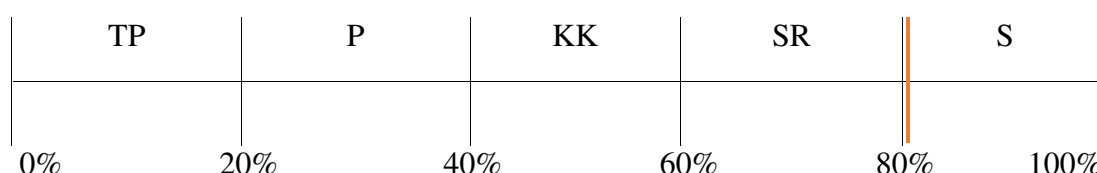
Tabel 4. 20 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	29	145	40,28%
Sering	4	26	104	36,11%
Kadang-Kadang	3	10	30	13,89%
Pernah	2	7	14	9,72%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	293	100%
Tanggapan Responden	81,39%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 29 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai adalah dengan total skor 293.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{293}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 81,39\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai” adalah

sebanyak 81,39% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan merasa sering dapat menyelesaikan tugas hingga selesai.

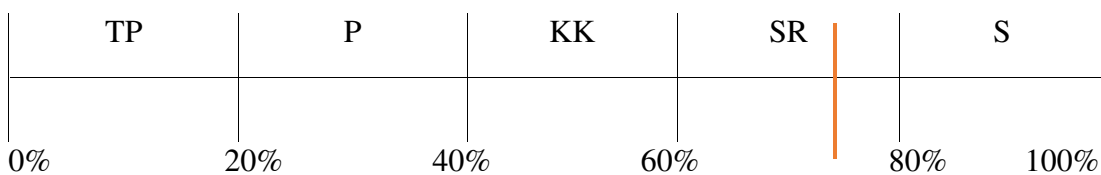
Tabel 4. 21 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	100	29,17%
Sering	4	34	136	47,22%
Kadang-Kadang	3	11	33	15,28%
Pernah	2	5	10	6,94%
Tidak Pernah	1	1	1	1,39%
Total		72	280	100%
Tanggapan Responden	77,78%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan adalah dengan total skor 280.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{280}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 77,78\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan” adalah sebanyak 77,78% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya karyawan merasa selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas

Berikut ini tanggapan mengenai kinerja karyawan (Variabel Y).

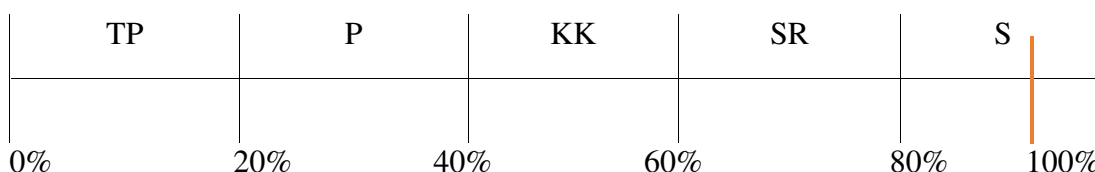
Tabel 4. 22 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	18,06%
Sering	4	48	192	66,67%
Kadang-Kadang	3	9	27	12,50%
Pernah	2	2	4	2,78%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	288	100%
Tanggapan Responden	80,00%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 48 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan adalah dengan total skor 288.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{288}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 80,00\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan” adalah sebanyak 80,00% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya karyawan sering bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan.

Tabel 4. 23 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan"

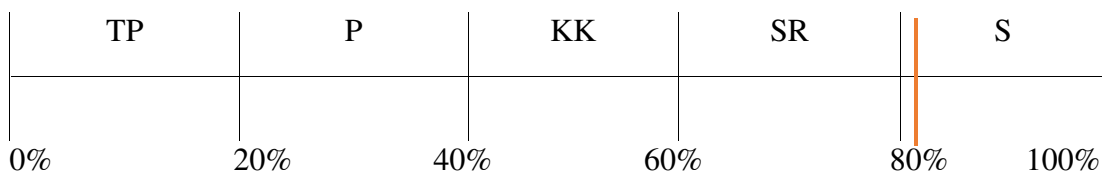
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	32	160	44,44%
Sering	4	36	144	50,00%
Kadang-Kadang	3	1	3	1,39%
Pernah	2	3	6	4,17%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	313	100%
Tanggapan Responden	86,94%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan adalah dengan total skor 313.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{313}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 86,94\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan” adalah sebanyak 86,94% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan.

Tabel 4. 24 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di bandingkan dengan rekan kerja yang lain"

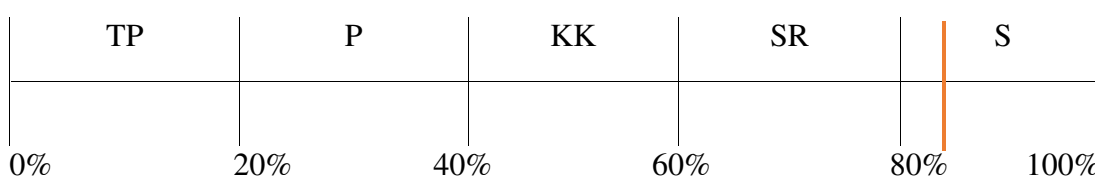
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	24	120	33,33%
Sering	4	36	144	50,00%
Kadang-Kadang	3	6	18	8,33%
Pernah	2	6	12	8,33%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	294	100%
Tanggapan Responden	81,67%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 36

orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 6 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di dibandingkan dengan rekan kerja yang lain adalah dengan total skor 294.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{294}{5 \times 72} \times 100\% \\ &= 81,67\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di dibandingkan dengan rekan kerja yang lain” adalah sebanyak 81,67% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibamndingkamn dengan rekan kerja yang lain.

3. Ketepatan Waktu

Berikut ini tanggapan mengenai kinerja karyawan (Variabel Y).

Tabel 4. 25 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu"

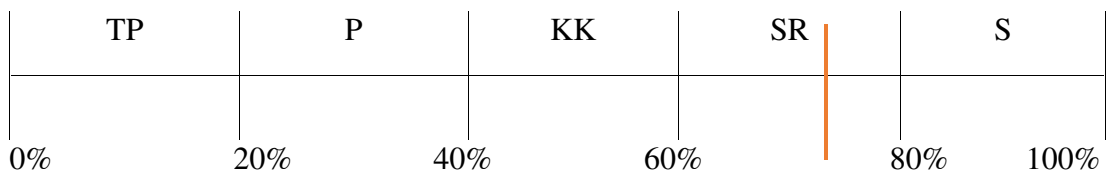
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	14	70	19,44%
Sering	4	35	140	48,61%
Kadang-Kadang	3	20	60	27,78%
Pernah	2	3	6	4,17%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	276	100%
Tanggapan Responden				76,67%

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 35 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0

orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah dengan total skor 276.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{276}{5 \times 72} \times 100\% \\ &= 76,67\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” adalah sebanyak 76,67% dari total responden menyatakan “Sering”. Artinya bahwa karyawan sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

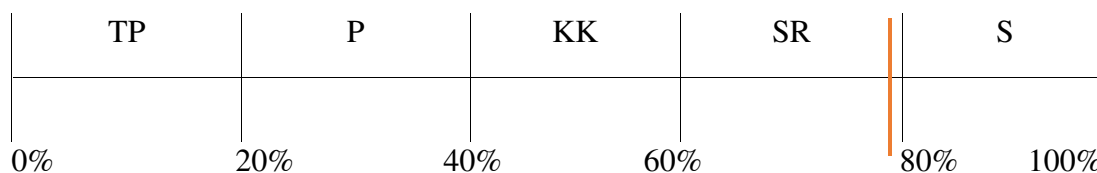
Tabel 4. 26 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	59	13,89%
Sering	4	44	176	61,11%
Kadang-Kadang	3	15	45	20,83%
Pernah	2	3	6	4,17%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	286	100%
Tanggapan Responden		79,44%		

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 44 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai adalah dengan total skor 286.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{286}{5 \times 72} \times 100\% \\ &= 79,44\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai” adalah sebanyak 79,44% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai.

4. Efektivitas

Berikut ini tanggapan mengenai kinerja karyawan (Variabel Y).

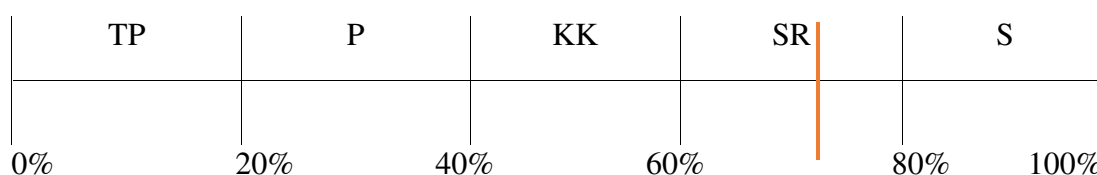
Tabel 4. 27 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	12	60	16,67%
Sering	4	26	104	36,11%
Kadang-Kadang	3	29	87	40,28%
Pernah	2	5	10	6,94%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	261	100%
Tanggapan Responden	72,50%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 29 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan adalah dengan total skor 261.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{261}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 72,50\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan” adalah sebanyak 72,50% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya

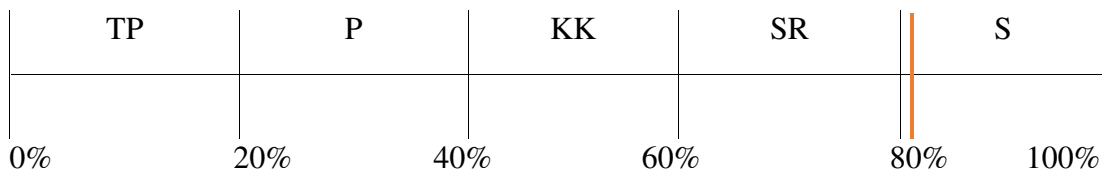
Tabel 4. 28 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	29	145	40,28%
Sering	4	34	136	47,22%
Kadang-Kadang	3	4	12	5,56%
Pernah	2	4	8	5,56%
Tidak Pernah	1	1	1	1,39%
Total		72	302	100%
Tanggapan Responden	83,89%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 29 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan adalah dengan total skor 302.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{302}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 83,89\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan” adalah sebanyak 83,89% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan.

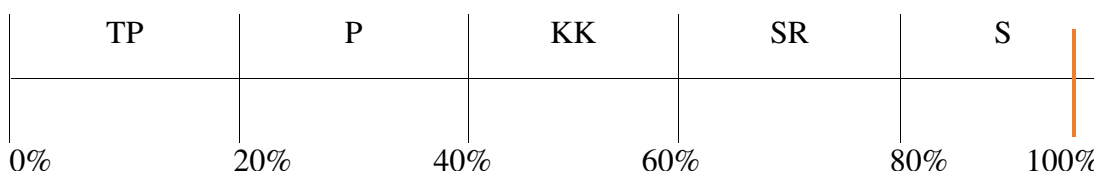
Tabel 4. 29 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	23	115	31,94%
Sering	4	46	184	63,89%
Kadang-Kadang	3	3	9	4,17%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	308	100%
Tanggapan Responden	85,56%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan adalah dengan total skor 308.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{308}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 85,56\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan” adalah sebanyak 83% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan.

5. Kemandirian

Berikut ini tanggapan mengenai kinerja karyawan (Variabel Y).

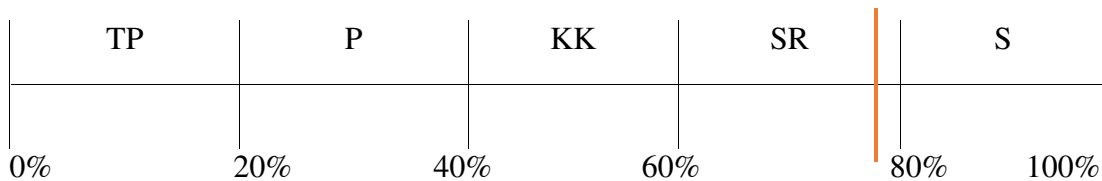
Tabel 4. 30 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	18,06
Sering	4	40	160	55,56
Kadang-Kadang	3	17	51	23,61
Pernah	2	2	4	2,78
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	280	100%
Tanggapan Responden	77,78%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan adalah dengan total skor 280.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{280}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 77,78\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan" adalah sebanyak 77,78% dari total responden menyatakan "Sering". Artinya bahwa karyawan sering inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.

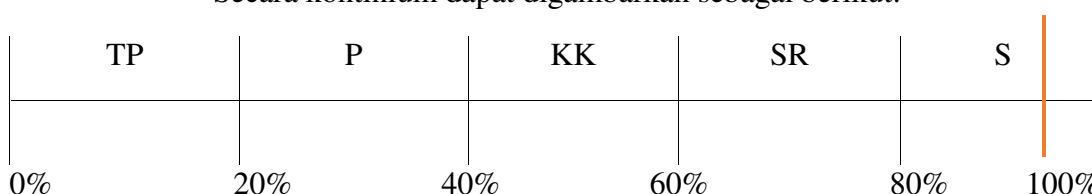
Tabel 4. 31 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	23,61%
Sering	4	45	180	62,50%
Kadang-Kadang	3	9	27	12,50%
Pernah	2	1	2	1,39%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	294	100%
Tanggapan Responden	81,67%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 45 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri adalah dengan total skor 294.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 10\% \\
 &= \frac{294}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 81,67\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan "Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri" adalah sebanyak 81,67% dari total responden menyatakan "Selalu". Artinya bahwa karyawan selalu mempunyai karyawan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri.

6. Berkomitmen

Berikut ini tanggapan mengenai kinerja karyawan (Variabel Y).

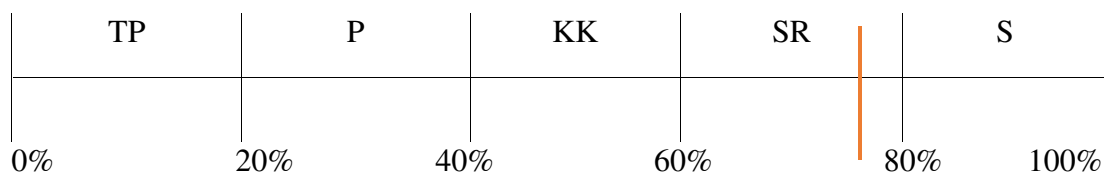
Tabel 4. 32 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	26,39%
Sering	4	33	132	45,83%
Kadang-Kadang	3	13	39	18,06%
Pernah	2	7	14	9,72%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	280	100%
Tanggapan Responden	77,87%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 33 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan adalah dengan total skor 280.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{280}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 77,78\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan” adalah sebanyak 77,78% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan.

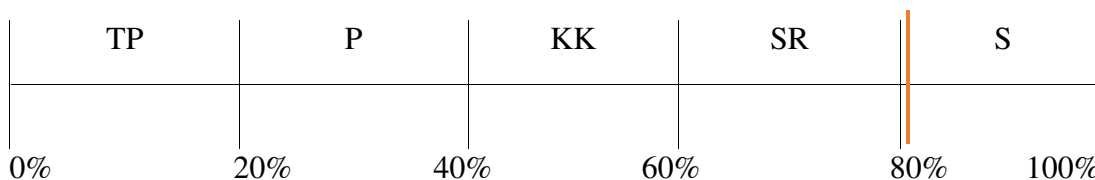
Tabel 4. 33 Pendapat Responden Mengenai "Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	100	29,17%
Sering	4	39	156	54,17%
Kadang-Kadang	3	12	36	16,67%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		72	292	100%
Tanggapan Responden	81,11%			

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 39 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai untuk Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan adalah dengan total skor 292.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{292}{5 \times 72} \times 100\% \\
 &= 81,11\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan” adalah sebanyak 81,11% dari total responden menyatakan “Selalu”. Artinya bahwa karyawan selalu mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 34 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
1.	<p style="text-align: center;">Kuantitas</p> 1. Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan. 2. Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai. 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	77,50% 81,39% 77,78%	78,89%
2.	<p style="text-align: center;">Kualitas</p> 1. Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan. 2. Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan. 3. Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di bandingkan dengan rekan kerja yang lain.	80,00% 86,94% 81,67%	80,83%
3.	<p style="text-align: center;">Ketepatan Waktu</p> 1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai.	76,67% 79,44%	78,06%
4.	<p style="text-align: center;">Efektivitas</p> 1. Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan. 2. Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan. 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan.	72,50% 83,89% 85,56%	80,65%
5.	<p style="text-align: center;">Kemandirian</p> 1. Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. 2. Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri.	77,78% 81,67%	79,72%

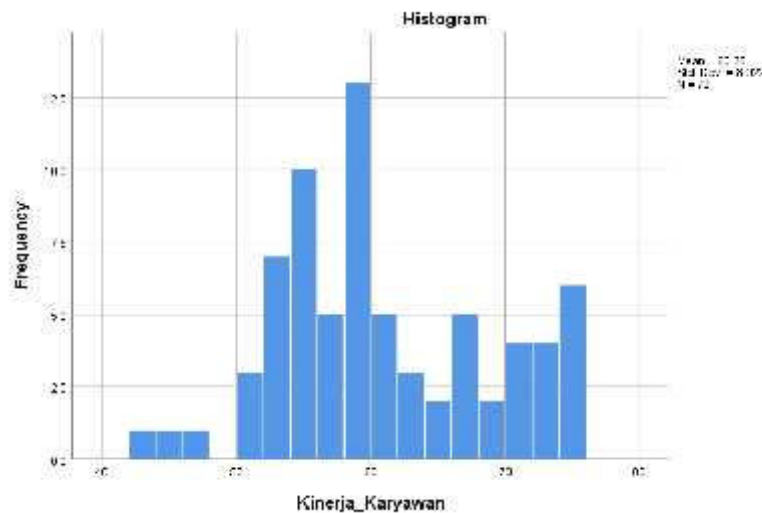
No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
6.	Berkomitmen		
	1. Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan. 2. Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan.	77,78% 81,11%	79,44%
	Rata-rata	79,60%	

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi menunjukkan hasil rata-rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 72 responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,60% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (70%-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator efektivitas dengan persentase sebesar 80,65%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 78,06%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan “Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan” sebesar 86,94%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “.Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan” dengan persentase sebesar 72,50%.

Statistics

Kinerja_Karyawan		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		60.38
Std. Error of Mean		.945
Std. Deviation		8.022
Variance		64.350
Range		32
Minimum		43
Maximum		75
Sum		4347

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata sebesar 60,38 dengan range 32 dan total skor 4.347. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{Jumlah Pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi}(\text{Jumlah Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 60,38 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $60,38 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan cukup baik ($60,38 > 45$).

4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji Rank Spearman ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi. Penulis melakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman dengan menggunakan IBM SPSS 26. Hasil analisis korelasi Rank Spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (1-tailed)	.
		N	72
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.703**
		Sig. (1-tailed)	.000
		N	72

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

Sumber: Data Output SPSS 26 diolah 2023

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, jadi output diatas diketahui nilai correlation coefisient (koefisien korelasi) sebesar 0.703 maka menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.

Tabel 4. 35 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Kolerasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00-0.199		Sangat Lemah
0.20-0.399		Lemah
0.40-0.599		Cukup Kuat
0.60-0799	0.703%	Kuat
0.80-1000		Sangat Kuat

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi spearman adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0703$. Selanjutnya untuk mengetahui besar nilai determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0.703^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.494 \times 100\%$$

$$KD = 49,42\%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 49,42%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 49,42% sedangkan 50,58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada antara Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik:

1. H_0 ($\rho \leq 0$) : Tidak terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
2. H_a ($\rho > 0$) : Terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

b. Untuk mencari berapa nilai thitung maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$th = \frac{0.703\sqrt{72-2}}{\sqrt{1-0.703^2}}$$

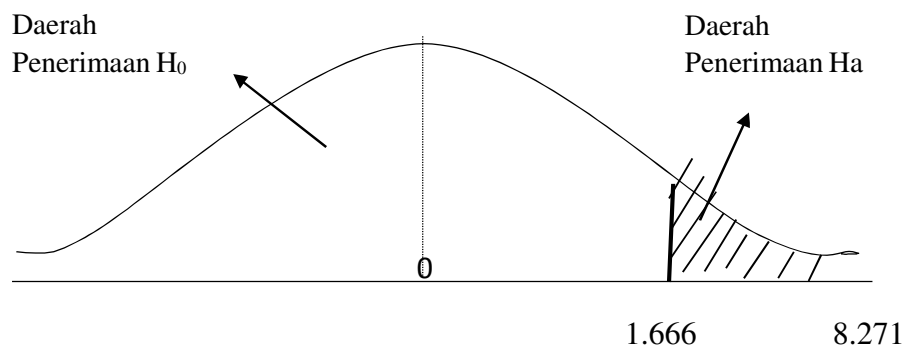
$$th = \frac{0.703(8.366)}{\sqrt{0.506}}$$

$$th = \frac{5.881}{0.711}$$

$$th = 8.271$$

c. Menentukan Tabel

Nilai t-tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $72-2 = 70$, maka diperoleh 1.666



Gambar 4. 2 Kurva Uji Hipotesis Korelasi

d. Hasil Uji Kurva

Hasil Uji Kurva Nilai t-hitung $>$ t-tabel ($8.271 > 1.666$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

Lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil penilaian dari aspek-aspek menunjukkan hasil rata-rata dari tujuh indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 72 responden didapat nilai rata-rata sebesar 61,90% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (60%-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah "Cukup Baik". Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator suhu udara persentase sebesar 76,94%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator suara bising dengan persentase sebesar 69,03%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik." sebesar 80,28%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan "Saya merasa suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja." dengan persentase sebesar 66,94%.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi mengenai lingkungan kerja termasuk dalam penelitian yang cukup baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dan perusahaan seperti pada instrument suara bising dari luar ruangan tempat kerja. Perusahaan perlu mengatasi permasalahan suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat kerja seperti memasang kaca pendedap suara, dan sebagainya.

4.4.2 Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

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

Hasil penilaian dari aspek-aspek menunjukkan hasil rata-rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 72 responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,60% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (70%-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator efektivitas dengan persentase sebesar 80,65%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 78,06%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan “Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan” sebesar 86,94%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “.Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan” dengan persentase sebesar 72,50%.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi mengenai Kinerja Karyawan termasuk dalam penelitian yang baik. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dan perusahaan seperti pada instrument Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan, sehingga pihak pimpinan harus mampu membuat semua karyawan dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

4.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan perhitungan rank spearman yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antaran variabel bebas dengan variabel terikat, analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui nilai kontribusi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta uji hipotesis yang dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak, diperoleh hasil analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar 0,703 menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori hubungan yang kuat. Variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,42% dan selebihnya 50,58% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{tabel} sebesar 8.271 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.271 > 1.666$) artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manager pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi, diperoleh informasi bahwa dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja yang baik, perusahaan telah melakukan segala upaya agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Hasil penelitian diatas diperkuat dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hilmi Wiranawata (2020) hasil penelitian menyebutkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang diambil tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi maka penelitian dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penilaian dari Lingkungan Kerja berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan hasil rata-rata dari tujuh indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 72 responden didapat nilai rata-rata sebesar 61,90% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (60%-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah “Cukup Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator suhu udara persentase sebesar 76,94%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator suara bising dengan persentase sebesar 69,03%%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan” Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik.” sebesar 80,28%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan“Saya merasa suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja.” dengan persentase sebesar 66,94%.
2. Hasil penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan hasil tanggapan pimpinan menunjukkan hasil rata-rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 72 responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,60% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (70%-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi adalah “Baik”. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator efektivitas dengan persentase sebesar 80,65%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 78,06%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan” Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan” sebesar 86,94%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan “.Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan” dengan persentase sebesar 72,50%.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0.703$ yang artinya, bahwa Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Paoliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi memiliki hubungan yang kuat.
 - b. Hasil Uji Hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai (8.271) yang berarti terima H_a tolak H_0 . Jadi terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi.
 - c. Hasil Uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 49.42% hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 49.42% dan selebihnya 50.58% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja.

5.2 Saran

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

1. Bagi perusahaan, Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi harus tetap memperhatikan lingkungan kerja agar kinerja karyawan terus meningkat. Contohnya seperti untuk indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator suara bising. Sebaiknya perusahaan memasang kaca pengedap suara agar karyawan tidak merasa terganggu dalam menjalankan tugasnya. Selain itu melaksanakan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan juga agar karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Selain itu memberikan fasilitas yang lengkap agar karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan juga efektif. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan indikator yang terendah yaitu ketepatan waktu sebaiknya dapat dilakukan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang rajin dan juga memberikan punishment kepada karyawan yang terlalu sering terlambat masuk kerja maupun yang terlambat mengumpulkan tugas. Dengan begitu akan memperbaiki kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus sesuai dengan standar yang diberlakukan oleh perusahaan. Karyawan tidak boleh terlambat dalam masuk kerja maupun mengumpulkan tugas yang sudah diberikan. Karyawan perlu meningkatkan skill dan kemampuan agar kinerjanya dapat meningkat dan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan. Sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik efektif dan juga efisien.

3. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dessler, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Hamali, A.F. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hendy Tannady. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert. Yogyakarta.
- Handoko, T (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke-5. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosadakarya.
- N. Alshaikhly. (2017). *The Impact of Human Resource Management Practices On Employees' Satisfaction. A Field Study in the Jordanian Telecommunication Companies*, Middle East University.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Rahman, Marianti. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.

- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- _____. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- _____. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-3. Bandung: PT. Alfabet.
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFE.

Jurnal dan Dokumen:

- Ahmad Saputra. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Husni*. Jurnal Bisnis dan Ekonimi, Vol 2 No 2, Desember 2020e-ISSN 2716-2249I p. 162-173.
- Ahmad, Tewal, dan Taroreh. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA. Vol.7 No.3 (2811-2820).
- Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, dkk. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal) Volume 6, Nomor 1, (Issn: 2356-3346).
- Duru, C.E. dan Shimawua, D. 2017. *The Effect Of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*. *European journal of bussines and Innovation Research*, 5 (5), 23-39.
- Nurul Ihsan, dkk. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2.
- Pratama.N.A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rida Alfida, dkk. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, Volume 11 Nomor 1.
- Winda Andriani, dkk. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam*

Banjarmasin). Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol.7 No.2 Juli 2020. ISSN 2355-3197.

Wiranawata. H. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tia Riana
Alamat : Kp. Cihanjavar Rt003/RW002 Desa
Sukagalih Kec. Megamendung, Kab. Bogor.
Jawa Barat. 16770.
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 16 Oktober 2000.
Umur : 23 Tahun.
Agama : Islam.
Pendidikan
1. SD : SDN Sukagalih 01
2. SMP : SMPN 01 Ciawi
3. SMA : SMAN 1 Megamendung
4. Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2023

Peneliti

(Tia Riana)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA POLIKLINIK EKSEKUTIF RSU HERMINA SUKABUMI

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Poliklinik Eksekutif RSU Hermina Sukabumi

Ditempat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Eksekutif RSU Hermina Sukabumi”**.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi 30 pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis () pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan atau instansi. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Tia Riana
NPM : 021119232

Kuesioner
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Pada Poliklinik Eksekutif RSUD Hermina Sukabumi

Data Responden

Berilah Tanda Ceklis () pada kotak yang telah disediakan:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 31-40 tahun
 21-30 tahun >40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D1-D3
 S1

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda ceklis untuk jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i yang paling objektif.
2. Dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi semua pertanyaan yang ada.
3. Setiap jawaban pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu :

Lingkungan Kerja		Kinerja Karyawan	
SS	= Sangat Setuju	S	= Selalu
S	= Setuju	SR	= Sering
KS	= Kurang Setuju	KK	= Kadang-Kadang
TS	= Tidak Setuju	P	= Pernah
STS	= Sangat Tidak Setuju	TP	= Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai :

- Selalu : 5
Sering : 4
Kadang-Kadang : 3
Pernah : 2
Tidak Pernah : 1

LINGKUNGAN KERJA (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
A	Penerangan					
1	Saya merasa cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan.					
2	Saya merasa kebutuhan cahaya di tempat kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.					
B	Suhu Udara					
3	Saya merasa pendingin udara dan ventilasi bekerja dengan baik.					
4	Saya merasa temperatur yang ada di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
C	Suara Bising					
5	Saya merasa suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja.					
6	Saya merasa adanya suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi Saya dalam bekerja.					
D	Penggunaan Warna					
7	Saya merasa penataan warna dalam ruang kerja memberikan suasana semangat.					
8	Saya merasa warna cat di tempat kerja sudah tepat.					
E	Ruang Gerak Yang Diperlukan					
9	Saya merasa ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.					
10	Saya merasa layout dan tata ruang yang tertata.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
11	Saya merasa kondisi di ruang kerja dapat mendukung kreativitas dan semangat Saya dalam bekerja.					
F	Fasilitas					
12	Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
13	Saya merasa fasilitas diletakan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar.					
G	Hubungan Antar Karyawan					
14	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya.					
15	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SL	SR	KD	P	TP
A	Kuantitas					
1	Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan.					
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga selesai.					
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.					
B	Kualitas					
4	Karyawan dapat bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan.					
5	Karyawan menghasilkan pencapaian sesuai dengan standar yang diberlakukan.					
6	Karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik di bandingkan dengan rekan kerja yang lain.					
C	Ketepatan Waktu					
7	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8	Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai.					
D	Efektivitas					
9	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya di perusahaan.					
10	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan.					
E	Kemandirian					
11	Karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.					
12	Karyawan mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri.					

13	Karyawan meminta bantuan kepada karyawan lain bila betul-betul diperlukan.					
F	Berkomitmen					
14	Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan.					
15	Karyawan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang dilakukan.					

Lampiran 3 Coding Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL (Y)
4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58
4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	55
4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	57
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	55
3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	47
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	59
4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	51
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	56
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	43
4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	59
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	54
3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	53
4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	52
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	66
4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	58
3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	53
4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	54
4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	52
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	67
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	51
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	55
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	68
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	54
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	52
4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	58

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



PT. MEDIKALOKA SUKABUMI
RUMAH SAKIT UMUM HERMINA SUKABUMI

Jl. Raya Sukaraja Sukabumi, Jawa Barat Telp. (0266) 6252525 (Hunting) Fax.

(0266) 235020

Website : www.herminahospitals.com

Sukabumi, 25 Agustus 2022

Nomor : 3065/DIKLAT-HRD/RSHSKB/VIII/2022
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Perihal : Surat Persetujuan Penelitian Program Studi Manajemen

Kepada Yth,
 Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan
 Di –
 Tempat

Menindaklanjuti surat permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor Nomor 714/WD.1/FEB-UP/VII/2022 di Rumah Sakit Hermina Sukabumi dengan informasi pengajuan sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Tia Riana
 NIM : 021119221
 Judul Penelitian Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan RSU Hermina Sukabumi.

Berdasarkan hal tersebut, kami menyetujui pelaksanaan kegiatan penelitian skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor sesuai dengan yang diajukan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
 Direktur

dr. Mustika Murniati, MM

I. Instrumen Penilaian		SELF ASSESMENT										Total Nilai	Nilai Akhir
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	terhadap lingkungan.												
10.	Ramah, penampilan baik, seragam rapih.												
Sub Total													

KETERANGAN:

Nilai	Kategori
1-3	: Belum baik
4-5	: Cukup baik
6-7	: Baik
8-10	: Sangat Baik

PERSETUJUAN PENILAIAN		
KABAG	MANAGER	KOMITE
Tanggal:	Tanggal:	Tanggal:
TTD	TTD	TTD

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

		Correlations															TOTAL
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
X01	Person Correlation	1	.000	-.100	.060	.154	.107	.166	.210	.149	.111	.254	.399 ^{**}	.204 [*]	.176 [*]	.287 ^{**}	.276 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.220	.301	.226	.168	.160	.082	.007	.105	.177	.021	.000	.043	.001	.000	.009
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X02	Person Correlation	.006	1	.848 ^{**}	.854 ^{**}	.474 ^{**}	.535 ^{**}	.343 ^{**}	.834 ^{**}	.805 ^{**}	.857 ^{**}	.719 ^{**}	.066	.538 ^{**}	.491 ^{**}	.811 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.230		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.204	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X03	Person Correlation	-.100	.548 ^{**}	1	.977 ^{**}	.438 ^{**}	.582 ^{**}	.481 ^{**}	.412 ^{**}	.431 ^{**}	.589 ^{**}	.695 ^{**}	-.083	.475 ^{**}	.453 ^{**}	.459 ^{**}	.672 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.201	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.244	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X04	Person Correlation	.080	.884 ^{**}	.572 ^{**}	1	.578 ^{**}	.642 ^{**}	.521 ^{**}	.817 ^{**}	.713 ^{**}	.878 ^{**}	.717 ^{**}	.126	.382 ^{**}	.442 ^{**}	.533 ^{**}	.907 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.228	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.147	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X05	Person Correlation	.164	.474 ^{**}	.439 ^{**}	.978 ^{**}	1	.718 ^{**}	.848 ^{**}	.498 ^{**}	.616 ^{**}	.938 ^{**}	.572 ^{**}	.067	.644 ^{**}	.541 ^{**}	.891 ^{**}	.756 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.098	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.318	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X06	Person Correlation	.187	.598 ^{**}	.582 ^{**}	.842 ^{**}	.718 ^{**}	1	.881 ^{**}	.472 ^{**}	.587 ^{**}	.627 ^{**}	.539 ^{**}	-.041	.857 ^{**}	.270 ^{**}	.823 ^{**}	.771 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.185	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.367	.000	.011	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X07	Person Correlation	.166	.393 ^{**}	.481 ^{**}	.321 ^{**}	.848 ^{**}	.893 ^{**}	1	.549 ^{**}	.549 ^{**}	.803 ^{**}	.520 ^{**}	.020	.917 ^{**}	.337 ^{**}	.478 ^{**}	.745 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.082	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.433	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X08	Person Correlation	.010	.834 ^{**}	.412 ^{**}	.817 ^{**}	.498 ^{**}	.472 ^{**}	.948 ^{**}	1	.702 ^{**}	.618 ^{**}	.838 ^{**}	.188	.328 ^{**}	.333 ^{**}	.399 ^{**}	.714 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.467	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.066	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X09	Person Correlation	.148	.893 ^{**}	.431 ^{**}	.718 ^{**}	.618 ^{**}	.587 ^{**}	.545 ^{**}	.782 ^{**}	1	.882 ^{**}	.883 ^{**}	.318 ^{**}	.807 ^{**}	.554 ^{**}	.842 ^{**}	.905 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.105	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X10	Person Correlation	.111	.882 ^{**}	.489 ^{**}	.878 ^{**}	.588 ^{**}	.827 ^{**}	.823 ^{**}	.818 ^{**}	.892 ^{**}	1	.791 ^{**}	.232 ^{**}	.828 ^{**}	.603 ^{**}	.453 ^{**}	.817 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.177	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.024	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X11	Person Correlation	.004	.718 ^{**}	.685 ^{**}	.717 ^{**}	.377 ^{**}	.839 ^{**}	.923 ^{**}	.898 ^{**}	.883 ^{**}	.721 ^{**}	1	.188	.578 ^{**}	.498 ^{**}	.489 ^{**}	.821 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.327	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.062	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X12	Person Correlation	.388 ^{**}	.000	.083	.125	.057	-.041	-.020	.188	.318 ^{**}	.233 ^{**}	.183	1	.844 ^{**}	.812 ^{**}	.610	.254 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.204	.244	.147	.218	.367	.433	.286	.004	.024	.262		.000	.000	.467	.016
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X13	Person Correlation	.204	.838 ^{**}	.478 ^{**}	.382 ^{**}	.844 ^{**}	.857 ^{**}	.817 ^{**}	.328 ^{**}	.487 ^{**}	.538 ^{**}	.578 ^{**}	.844	1	.498 ^{**}	.814 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.068		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X14	Person Correlation	.978 ^{**}	.491 ^{**}	.483 ^{**}	.482 ^{**}	.341 ^{**}	.270 ^{**}	.137 ^{**}	.319 ^{**}	.954 ^{**}	.803 ^{**}	.498 ^{**}	.812 ^{**}	.498 ^{**}	1	.489 ^{**}	.839 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000	.002	.011	.060	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X15	Person Correlation	.287 ^{**}	.811 ^{**}	.489 ^{**}	.333 ^{**}	.891 ^{**}	.883 ^{**}	.478 ^{**}	.389 ^{**}	.442 ^{**}	.453 ^{**}	.483 ^{**}	-.010	.814 ^{**}	.888 ^{**}	1	.719 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Person Correlation	.278 ^{**}	.787 ^{**}	.672 ^{**}	.837 ^{**}	.758 ^{**}	.771 ^{**}	.749 ^{**}	.719 ^{**}	.895 ^{**}	.817 ^{**}	.821 ^{**}	.204 [*]	.739 ^{**}	.838 ^{**}	.719 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	51.3333	75.634	.198	.931
X02	51.0000	67.296	.745	.916
X03	50.7500	70.585	.623	.920
X04	51.1250	67.210	.769	.916
X05	51.4167	67.373	.709	.917
X06	51.2222	67.049	.724	.917
X07	51.2500	67.542	.687	.918
X08	51.1667	68.845	.669	.919
X09	51.3333	67.296	.767	.916
X10	50.9861	65.732	.775	.915
X11	51.0417	67.026	.786	.915
X12	51.3333	76.197	.182	.931
X13	50.9306	67.615	.686	.918
X14	50.8611	71.868	.593	.921
X15	51.1389	67.502	.661	.919

Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations															TOTAL
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
Y01	Pearson Correlation	1	.262 [*]	.130	.032 [*]	.366 [*]	.427 [*]	.431 [*]	.444 [*]	.504 [*]	.493 [*]	.412 [*]	.362 [*]	.506 [*]	.441 [*]	.314 [*]	.225 [*]
	Sig. (1-tailed)		.013	.139	.600	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y02	Pearson Correlation	.262 [*]	1	.510 [*]	.474 [*]	.544 [*]	.407 [*]	.481 [*]	.284	.479 [*]	.202 [*]	.468 [*]	.271 [*]	.505 [*]	.452 [*]	.413 [*]	.403 [*]
	Sig. (1-tailed)	.013		.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y03	Pearson Correlation	.130	.510 [*]	1	.334 [*]	.371 [*]	.367 [*]	.429 [*]	.293	.356 [*]	.234	.381 [*]	.134	.148	.201 [*]	.414 [*]	.014
	Sig. (1-tailed)	.139	.000		.000	.001	.000	.000	.044	.001	.024	.000	.130	.107	.040	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y04	Pearson Correlation	.032 [*]	.474 [*]	.334 [*]	1	.382 [*]	.554 [*]	.526 [*]	.440 [*]	.412 [*]	.310 [*]	.424 [*]	.370 [*]	.426 [*]	.352 [*]	.368 [*]	.401 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y05	Pearson Correlation	.366 [*]	.544 [*]	.371 [*]	.382 [*]	1	.520 [*]	.555 [*]	.371 [*]	.420 [*]	.428 [*]	.442 [*]	.248 [*]	.475 [*]	.326 [*]	.432 [*]	.401 [*]
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.001	.001		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y06	Pearson Correlation	.427 [*]	.407 [*]	.367 [*]	.554 [*]	.526 [*]	1	.433 [*]	.531 [*]	.500 [*]	.429 [*]	.410 [*]	.440 [*]	.441 [*]	.344 [*]	.521 [*]	.344 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y07	Pearson Correlation	.431 [*]	.481 [*]	.429 [*]	.526 [*]	.555 [*]	.433 [*]	1	.477 [*]	.464 [*]	.320 [*]	.478 [*]	.402 [*]	.491 [*]	.357 [*]	.471 [*]	.400 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y08	Pearson Correlation	.444 [*]	.284	.293	.440 [*]	.475 [*]	.440 [*]	.477 [*]	1	.472 [*]	.343 [*]	.314 [*]	.412 [*]	.364 [*]	.321 [*]	.312 [*]	.404 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.013	.044	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y09	Pearson Correlation	.504 [*]	.479 [*]	.356 [*]	.474 [*]	.475 [*]	.433 [*]	.464 [*]	.472 [*]	1	.402 [*]	.542 [*]	.544 [*]	.422 [*]	.399 [*]	.500 [*]	.403 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y10	Pearson Correlation	.493 [*]	.202 [*]	.234	.310 [*]	.429 [*]	.420 [*]	.320 [*]	.442 [*]	.400 [*]	1	.334 [*]	.410 [*]	.480 [*]	.346 [*]	.364 [*]	.407 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.024	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y11	Pearson Correlation	.506 [*]	.468 [*]	.381 [*]	.524 [*]	.440 [*]	.433 [*]	.477 [*]	.464 [*]	.472 [*]	.314 [*]	1	.500 [*]	.407 [*]	.414 [*]	.426 [*]	.400 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y12	Pearson Correlation	.412 [*]	.271 [*]	.134	.474 [*]	.284	.440 [*]	.452 [*]	.472 [*]	.444 [*]	.400 [*]	.410 [*]	1	.488 [*]	.412 [*]	.522 [*]	.337 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.013	.130	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y13	Pearson Correlation	.441 [*]	.440 [*]	.148	.424 [*]	.475 [*]	.441 [*]	.461 [*]	.344 [*]	.422 [*]	.480 [*]	.407 [*]	.410 [*]	1	.336 [*]	.447 [*]	.400 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.107	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y14	Pearson Correlation	.505 [*]	.452 [*]	.201 [*]	.352 [*]	.320 [*]	.364 [*]	.320 [*]	.302 [*]	.340 [*]	.390 [*]	.414 [*]	.412 [*]	.480 [*]	1	.454 [*]	.413 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.040	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y15	Pearson Correlation	.413 [*]	.403 [*]	.414 [*]	.368 [*]	.432 [*]	.401 [*]	.471 [*]	.312 [*]	.340 [*]	.344 [*]	.426 [*]	.532 [*]	.447 [*]	.454 [*]	1	.370 [*]
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.226 [*]	.482 [*]	.314 [*]	.442 [*]	.461 [*]	.344 [*]	.344 [*]	.436 [*]	.403 [*]	.497 [*]	.412 [*]	.420 [*]	.400 [*]	.312 [*]	.370 [*]	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

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

Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	56.4722	55.971	.674	.917
Y02	56.2917	54.886	.612	.920
Y03	56.3472	57.920	.427	.925
Y04	56.3750	57.871	.637	.919
Y05	56.1111	56.466	.598	.919
Y06	56.2361	55.338	.693	.916
Y07	56.5000	55.577	.715	.916
Y08	56.4722	58.084	.586	.920
Y09	56.7500	54.162	.760	.914
Y10	56.1389	57.361	.527	.922
Y11	56.1111	57.875	.728	.917
Y12	56.4444	56.166	.691	.917
Y13	56.2778	57.049	.724	.916
Y14	56.4444	54.926	.651	.918
Y15	56.2778	55.809	.729	.915

Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel X (Lingkungan Kerja)

Statistics

Lingkungan_Kerja

N	Valid	72
	Missing	0
Mean		54.78
Std. Error of Mean		1.046
Std. Deviation		8.875
Variance		78.767
Range		36
Minimum		37
Maximum		73
Sum		3944

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
37	2	2.8	2.8	2.8
39	1	1.4	1.4	4.2
41	2	2.8	2.8	7.0
42	1	1.4	1.4	8.4
43	2	2.8	2.8	11.1
44	1	1.4	1.4	12.5
45	2	2.8	2.8	15.3
46	1	1.4	1.4	16.7
47	6	8.3	8.3	25.0
48	1	1.4	1.4	26.4
49	3	4.2	4.2	30.6
50	3	4.2	4.2	34.7
51	2	2.8	2.8	37.5
52	2	2.8	2.8	40.3
53	5	6.9	6.9	47.2
54	2	2.8	2.8	50.0
56	2	2.8	2.8	52.8
57	6	8.3	8.3	61.1
58	7	9.7	9.7	70.8
59	3	4.2	4.2	75.0
60	1	1.4	1.4	76.4
61	6	8.3	8.3	84.7
62	1	1.4	1.4	86.1
64	1	1.4	1.4	87.5
65	2	2.8	2.8	90.3
66	1	1.4	1.4	91.7
67	2	2.8	2.8	94.5
70	2	2.8	2.8	97.3
72	2	2.8	2.8	100.0
73	2	2.8	2.8	102.8
Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 11 Hasil Statistik Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Statistics

Kinerja_Karyawan

N	Valid	72
	Missing	0
Mean		60.38
Std. Error of Mean		.945
Std. Deviation		8.022
Variance		64.350
Range		32
Minimum		43
Maximum		75
Sum		4347

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 43	1	1.4	1.4	1.4
44	1	1.4	1.4	2.8
47	1	1.4	1.4	4.2
51	3	4.2	4.2	8.4
52	4	5.6	5.6	14.0
53	3	4.2	4.2	18.1
54	6	8.3	8.3	26.4
55	5	6.9	6.9	33.3
56	4	5.6	5.6	38.9
57	1	1.4	1.4	40.3
58	6	8.3	11.1	50.0
59	5	6.9	6.9	56.9
60	3	4.2	4.2	61.1
61	2	2.8	2.8	63.9
62	3	4.2	4.2	68.1
63	1	1.4	1.4	69.5
65	3	4.2	4.2	73.7
66	4	5.6	5.6	79.3
67	1	1.4	1.4	80.7
69	2	2.8	2.8	83.5
70	1	1.4	1.4	84.9
71	3	4.2	4.2	89.1
72	3	4.2	4.2	93.3
73	1	1.4	1.4	94.7
75	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 12 Hasil Analisis Rank Spearman

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Correlations

			Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.703**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	72	72
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.703**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	72	72

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