



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UMKM ALAS KAKI SEPATU SANDAL  
DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS  
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Sendi Saputra  
021119090

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JANUARI 2023**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UMKM ALAS KAKI SEPATU SANDAL  
DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS  
KABUPATEN BOGOR**

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)



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UMKM ALAS KAKI SEPATU SANDAL  
DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus  
Pada hari : Selasa, 27 Juni 2023

Sendi Saputra  
021119090

Disetujui,

Dosen Penguji

(Dr. Hari Muharam, SE., MM,  
CSEP, CPMP, CEsther)



---



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Wonny A. Ridwan, S.E., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., MM )



6/7-23

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sendi Saputra

NPM : 021119090

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan  
Ciomas Kabupaten Bogor

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

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

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

Bogor, Juni 2023



Sendi Saputra  
021119090

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

## **ABSTRAK**

SENDI SAPUTRA. 021119090. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Di bawah bimbingan: Dr. Wonny A. Ridwan, S.E., M.M dan Angka Priatna, SE., MM. 2023

Kinerja merupakan hal yang cukup penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara baik maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah berupa Lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah explanatory survey.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,17% Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur adalah sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 92,20 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur sangat baik. Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar  $0,75 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. pada uji hipotesis parsial diperoleh Thitung  $T_{tabel} (5,763 > 2,048)$  yang artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  0,534. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM ALAS KAKI SEPATU SANDAL DESA SUKAMAKMUR KECAMATAN CIOMAS KABUPATEN BOGOR)”** Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Kedua Orang Tua Penulis yang telah memberikan dukungan serta doa yang tak terhingga beserta bantuan moral dan materil dalam penyusunan Skripsi ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, S.E., M.M Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak Angka Priatna, SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Pemilik dan Karyawan UMKM Desa Sukamakmur yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-temanku yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis khususnya grup yoyon

11. Manajemen kelas C dan D 2019 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis
12. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2019.
13. Semua pihak yang tidak bisa saya dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya

Bogor, Januari 2023

Sendi Saputra

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERLIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Lingkungan Kerja.....	13

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	15
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.3.3 Indikator Kinerja.....	20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.4.1 Penelitian sebelumnya .....	22
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	26
2.5 Hipotesis Penelitian.....	27
<b>BAB III.....</b>	<b>28</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	28
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	28
3.2.1 Objek Penelitian.....	28
3.2.2 Unit Analisis .....	28
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	29
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	29
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.1 Data Primer.....	32
3.6.2 Data Sekunder.....	34
3.7 Metode Pengelolaan/ Analisis Data.....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reabilitas .....	37
3.7.3 Analisis Deskriptif .....	38
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	40

3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	40
3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	41
3.7.7 Uji Hipotesis .....	41
<b>BAB IV .....</b>	<b>43</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah dan perkembandan UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur .....	43
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	44
4.2 Profil Responden .....	45
4.3 Analisis Deskriptif.....	48
4.3.1 Lingkungan Kerja Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur .....	48
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamkmur.....	67
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	79
4.4.1 Uji Normalitas.....	79
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.5 Analisis Regresi Liner Sederhana .....	81
4.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	82
4.7 Uji Hopotesis .....	83
4.8 Pembahasan .....	83
4.8.1 Lingkungan kerja pada UMKM.....	83
4.8.2 Kinerja Karyawan pada UMKM.....	85
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur .....	86
<b>BAB V.....</b>	<b>87</b>
5.1 Simpulan.....	87
5.2 Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Tempat Usaha di Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Tahun 2022 .....	1
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan 2022 .....	3
Tabel 1.3 Produksi Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor 2022. ....	4
Tabel 1.4 Barang Reject Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor 2022. ....	5
Tabel 1.5 Pra Survey Lingkungan Kerja pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Tahun 2022.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Lingkungan Kerja .....	33
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	35
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien $\alpha$ <i>Cronbach</i> .....	37
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil .....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.4 Jawaban “ Saya Merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman”. .....	48
Tabel 4.5 Jawaban “ Saya Merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup” .....	49
Tabel 4.6 Jawaban “ Saya Merasa tata letak lampu di ruang kerja sudah cukup baik dan benar” .....	49
Tabel 4.7 Jawaban “ Saya merasa cukup nyaman dengan suhu pada ruangan kerja saya saat ini” .....	50
Tabel 4.8 Jawaban “ Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai”.....	51
Tabel 4.9 Jawaban “ Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai” .....	51
Tabel 4.10 Jawaban “ Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja”. .....	52

Tabel 4.11 Jawaban “ Saya merasa tingkat kebisingan pada ruang kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja”.....	53
Tabel 4.12 Jawaban “ Saya merasa music yang digunakan pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja”.....	54
Tabel 4.13 Jawaban “ warna pada dinding ruang kerja telah sesuai dengan keinginan saya”.....	54
Tabel 4. 14 Jawaban “ warna pada dinding yang digunakan pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja”. .....	55
Tabel 4.15 Jawaban “ warna pada dinding yang digunakan selaras dengan penerangan yang digunakan sehingga membuat saya nyaman”. .....	56
Tabel 4.16 Jawaban “ saya merasa leluasa dalam bergerak ketika saya bekerja”.....	56
Tabel 4.17 Jawaban “ saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman”. .....	57
Tabel 4.18 Jawaban “ saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman”. .....	58
Tabel 4.19 Jawaban “ Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan”. .....	58
Tabel 4.20 Jawaban “ Saya merasa rekan sekerja memiliki kemampuan bekerja yang cukup baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya”.....	59
Tabel 4.21 Jawaban “ Saya merasa kemampuan bekerja yang saya miliki tidak menghambat pekerjaan rekan sekerja saya” .....	60
Tabel 4.22 Jawaban “ Saya merasa komunikasi yang baik dengan rekan sekerja pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja”. .....	61
Tabel 4.23 Jawaban “ Saya merasa rekan kerja sekerja membuat dorongan positif, sehingga saya semangat dan nyaman dalam bekerja”.....	61
Tabel 4.24 Jawaban “ Saya merasarekan sekerja memiliki sikap yang baik terhadap say, sehingga saya merasa nyaman”. .....	62
Tabel 4.25 Jawaban “Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasan pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja”.....	63
Tabel 4.26 Jawaban “Atasan saya sering memberikan dorongan secara positif, supaya saya nyaman dan lebih baik dalam bekerja”.....	63
Tabel 4.27 Jawaban “Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik terhadap saya, sehingga saya merasa nyaman”.....	64
Tabel 4.28 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja.....	65
Tabel 4.29 Interpretasi Hasil .....	67
Tabel 4.30 Jawaban “Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”. .....	68
Tabel 4.31 Jawaban “Mengerjakan pekerjaan dengan baik”. .....	68
Tabel 4.32 Jawaban “Bekerja sesuai dengan kemampuan”.....	69
Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mampu memcapai target dalam bekerja”.....	70
Tabel 4.34 Jawaban “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti”. .....	70
Tabel 4.35 Jawaban “Selalu memberikan target dalam bekerja”.....	71
Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan”. .....	72
Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”.....	72

Tabel 4.38 Jawaban “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.....	73
Tabel 4.39 Jawaban “Mampu bekerja sama secara tim”.....	74
Tabel 4.40 Jawaban “Mampu bekerja sama dengan atasan”.....	74
Tabel 4.41 Jawaban “Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.....	75
Tabel 4.42 Jawaban “Memiliki ide yang cemerlang”.....	76
Tabel 4.43 Jawaban “Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi”.....	76
Tabel 4.44 Jawaban “Berani mengemukakan ide atau gagasan”.....	77
Tabel 4.45 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan ....	78
Tabel 4.46 Interpretasi Hasil .....	79
Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 4.48 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	81
Tabel 4.49 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	27
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. ....	47
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas .....	81
Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Pra Survey Lingkungan Kerja .....	93
Lampiran 1.2 Pra Survey Kinerja Karyawan .....	95
Lampiran 1.3 Kodingan Lingkungan Kerja .....	96
Lampiran 1.4 Kodingan Kinerja Karyawan .....	97

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan peningkatan industri makanan, pakaian dan barang lainnya saat ini mulai menjanjikan sebagai bisnis yang memiliki omset penjualan dan penghasilan lebih yang bisa dikatakan sangat menguntungkan. Hal tersebut sejalan dengan banyaknya bermunculan berbagai jenis UMKM serta di dorong oleh kemajuan teknologi yang sangat cepat, terutama dalam penjualan dan distribusi yang memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen kepada konsumen.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) banyak berjalan di Indonesia meski sumbangsih terhadap perekonomian tidak sebesar dibandingkan pengusaha besar. Tenaga kerja di Indonesia bekerja untuk UMKM sebesar 98 persen dari total tenaga kerja Indonesia. Salah satu industri UMKM yang berkontribusi besar terhadap PDB Indonesia adalah UMKM industri pengolahan. Berdasarkan studi terdahulu dan data sekunder yang ada, Kabupaten Bogor memiliki banyak UMKM industri pengolahan dan salah satu yang beraglomerasi dalam industri pengolahan adalah industri pengolahan kulit dan imitasi, hal ini adalah industri pengerajin sepatu dan sandal sebagai turunan dari kulit dan imitasi. Menurut data Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Bogor tahun 2019, Kecamatan Ciomas memiliki industri alas kaki dalam jumlah besar, ada empat desa yang memiliki industri ini dalam skala besar yaitu Desa Parakan, Desa Pasir Eurih, Desa Mekarjaya dan Desa Sukamakmur.

Di wilayah Kabupaten Bogor tepatnya di Kecamatan Ciomas Desa Sukamakmur yang saya teliti, disana ada selaku UMKM Kerajinan Sepatu. Pada beberapa desa disana mayoritas masyarakatnya bermata pencaharian sebagai Pengrajin Sepatu. Salah satunya adalah Desa Sukamakmur. Para pengrajin ini bekerja pada UMKM Kerajinan Sepatu yang masih berada di wilayah tempat tinggal mereka atau di wilayah Desa Sukamakmur ini sendiri. Banyak jenis sepatu yang mereka buat, seperti sepatu kasual, anak dan sebagainya. Usaha dan kegiatan ini, menurut warga setempat sudah ada lebih dari 30 tahun di wilayah ini, sehingga sampai saat ini banyak terdapat UMKM Kerajinan Alas Kaki Sepatu Sandal di wilayah ini.

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Tempat Usaha di Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Tahun 2022

No	Jenis	Jumlah
1	Konveksi	1
2	Bengkel Motor	4
3	Bengkel Mobil	2
4	SPBU Eceran	6

5	Warnet	-
6	Toko	-
7	Warung	47
8	Kerajinan Sepatu & Sandal	48
9	Bengkel Las	2
10	Tambal Ban	4
11	Warteg	9
12	Rumah makan Padang	5
13	Bumdes	1
14	Pengemudi Ojek	11
15	Konter Hp	6
16	Penjahit	5
17	Lain-lainnya	-

*Sumber : Data Sekunder, Kantor Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor, 2022*

Sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan UMKM, SDM yang bagus tentu akan memberikan kemajuan pada UMKM itu sendiri. Bagi pelaku UMKM perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan serta keterampilan pengelolaan SDM. 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. Adapun Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak bisa dilepaskan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik dan handal, tentunya tujuan organisasi akan tercapai.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pengrajin sepatu di wilayah ini. Banyak pengrajin sepatu yang memiliki pengalaman bekerja selama bertahun-tahun bahkan belasan tahun, ada yang menetap selama belasan tahun, adapun yang sudah berpindah-pindah pada tempat kerajinan sepatu yang lain. Alasan mereka menetap atau berpindah bermacam-macam, biasanya karena perilik usaha menutup tempat usahanya, tidak adanya pesanan sepatu dan lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman. Untuk penutupan tempat usaha jarang ditemui, sedangkan untuk

tidak adanya pesanan biasanya terjadi 1-3 minggu setelah hari raya lebaran dan terjadi secara menyeluruh pada mayoritas UMKM Kerajinan Sepatu di wilayah ini, hanya saja untuk kenaikan atau penurunan pesanan sudah biasa ditemui pada masing-masing UMKM Kerajinan Sepatu. Banyak dari para pengrajin ketika terjadi penurunan pesanan atau tidak adanya pesanan, mereka tetap loyal pada tempat mereka bekerja walaupun mempengaruhi pendapatan mereka dalam bekerja, dengan alasan mereka sudah merasa nyaman pada lingkungan kerjanya. Untuk pendapatan mereka ditentukan dari jumlah produksi sepatu yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih 3 UMKM Kerajinan Sepatu di wilayah ini. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik usaha, usaha ini dimulai pada tahun 2010. Dia mendirikan usaha karena dia sendiri pernah bekerja sebagai pengrajin sepatu dan berdasarkan pengalamannya sebagai pengrajin, akhirnya dirinya tertarik untuk memulai membuka usaha kerajinan ini sendiri.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan 2022

Pengrajin Alas Kaki Sepatu Sandal	Jumlah Karyawan
Alas Kaki Sepatu Sandal Azzahra	11
Alas Kaki Sepatu Sandal Nurmala	10
Alas Kaki Sepatu Sandal Siska Conversus	10

Sumber : *Data primer, Hasil wawancara Penelitian pada Pemilik UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal, 2022.*

Berdasarkan Tabel 1.2 Alas Kaki Sepatu Sandal Azzahra memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan dua UMKM lainnya. Jumlah karyawan yang lebih banyak dapat mengindikasikan bahwa UMKM tersebut memiliki kapasitas produksi yang lebih besar, dapat memenuhi permintaan konsumen dengan lebih baik, dan mungkin juga memiliki kemampuan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Namun, hal ini tidak serta-merta menjamin keberhasilan bisnis UMKM tersebut. Faktor-faktor lain seperti kualitas produk, strategi pemasaran, manajemen keuangan, dan lain sebagainya juga harus dipertimbangkan dalam menilai kinerja bisnis suatu UMKM. Terutama tentang lingkungan kerja suatu perusahaan, dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan, sehingga dapat mengakibatkan karyawan menjadi bermalasan-malasan. Beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. faktor fisik : Seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, dan kebersihan tempat kerja.

2. faktor sosial : Seperti hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, dan pengakuan atas prestasi kerja.

Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti tempat kerja yang tidak bersih atau kotor, suhu ruangan yang terlalu panas atau dingin, kebisingan yang mengganggu, atau pencahayaan yang kurang memadai, maka mereka mungkin tidak merasa termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi bermalas-malasan dan kurang produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan, seperti menyediakan tempat kerja yang bersih dan nyaman, suhu ruangan yang sesuai, pencahayaan yang memadai, dan sirkulasi udara yang baik. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, peran karyawan tentunya sangat penting. sehingga perusahaan juga harus memberikan yang terbaik untuk para karyawannya, sehingga karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerja ditempat kerjanya. Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karena dengan tingginya tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan, diharapkan pihak perusahaan akan memberikan yang terbaik juga kepada mereka.

Dalam usaha ini, tentunya kinerja karyawan yang dimilikipun berbeda-beda pada tempat kerjanya, tergantung dari penilaian masing-masing individu. Adapun beberapa indikator yang bisa menunjukkan tingkat kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Produksi Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor 2022.

Bulan	2020		2021	
	Target (Kodi)	Realisasi Produk (Kodi)	Target (Kodi)	Realisasi Produk (Kodi)
Januari	10	7	10	9
Febuari	10	6	10	8
Maret	10	7	10	9
April	10	8	10	7
Mei	10	7	10	8
Juni	10	8	10	8

Juli	10	6	10	7
Agustus	10	7	10	9
September	10	7	10	13
Oktober	10	9	10	11
November	10	11	10	10
Desember	10	10	10	14
Rata-rata		7,75		9,4

*Sumber : Data Sekunder, 2022*

Berdasarkan Table 1.3 dapat diketahui terjadi fluktuasi pencapaian target produksi dimana 10 bulan dari 12 bulan tidak mencapai target produksi pada tahun 2020 dan pada tahun 2021 pencapaian target produksi dimana 8 dari 10 bulan tidak mencapai produksi. Dari data tersebut dapat diketahui kinerja perusahaan yang kurang baik, maka diperlukannya evaluasi untuk dapat memperbaiki kinerja oleh pihak atasan dan karyawannya.

Tabel 1.4 Barang Reject Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor 2022.

Bulan	Tahun 2020	Tahun 2021
	Reject ( pcs )	Reject ( pcs )
Januari	2	5
Febuari	1	5
Maret	3	3
April	4	5
Mei	4	4
Juni	2	5
Juli	5	3
Agustus	3	2
September	6	4
Oktober	3	5
November	4	6
Desember	5	3

*Sumber : Data Sekunder, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan jumlah hasil produksi alas kaki sepatu sandal yang mengalami kegagalan dalam produksi. Untuk mengurangi jumlah barang reject, perusahaan biasanya menerapkan berbagai praktik pengendalian kualitas, seperti pengawasan produksi yang ketat, pengujian kualitas teratur, dan pelatihan karyawan. Dengan cara ini, perusahaan berharap dapat meningkatkan kualitas produk, mengurangi jumlah barang reject, dan meminimalkan kerugian yang terkait. Karna salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya produksi yang gagal adalah kinerja karyawan. untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah

memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawan.

Lingkungan Kerja berhubungan langsung dengan karyawan untuk setiap harinya. Bagaimanapun untuk setiap harinya karyawan akan menilai dan merasakan seperti apa lingkungan yang setiap harinya mereka tempati baik secara lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan maupun kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja secara vertikal dalam hal ini atasan dan bawahan maupun hubungan kerja secara horizontal dengan sesama rekan kerja. Adapun Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi langsung para pekerja, karena para pekerja setiap harinya melakukan aktivitas pekerjaan di tempat yang sama, sehingga mereka akan menilai dengan sendirinya bahwa lingkungan tersebut nyaman atau tidak bagi mereka.

Tabel 1.5 Pra Survey Lingkungan Kerja pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Tahun 2022

No	Pertanyaan	Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
1	<b>Penerangan</b>				
	Penerangan pada ruangan kerja sudah sesuai	4	19,76%	17	<b>80,24%</b>
2	<b>Suhu Udara</b>				
	Suhu Udara pada ruang kerja dirasa sudah nyaman	7	33,33%	14	<b>66,67%</b>
3	<b>Suara Bising</b>				
	Suara bising yang mengganggu dalam bekerja tidak ada	14	66,67%	7	33,33%
4	<b>Penggunaan Warna</b>				
	Warna dinding pada ruang kerja sudah sesuai	3	14,57%	18	<b>85,43%</b>
5	<b>Ruang Gerak</b>				
	Penataan pada ruangan kerja sudah sesuai	12	57,29%	9	42,71%

6	<b>Kemampuan Bekerja</b>				
	Kemampuan individu pada setiap karyawan dirasa sudah baik	15	71,86%	6	28,14%
7	<b>Hubungan Antar Karyawan</b>				
	Hubungan Antar Karyawan baik	18	85,43%	3	14,57%
8	<b>Hubungan Karyawab Dengan Atasan</b>				
	Hubungan Karyawab Dengan Atasan Tidak Baik	3	14,57%	18	<b>85,43%</b>

*Sumber: Data Primer, Hasil Pra survey Penelitian Tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey mengenai lingkungan kerja masih terdapat beberapa permasalahan tentang lingkungan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun, seperti pada indikator tentang pernyataan kualitas kerja masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, yang membuat lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pra survey lingkungan kerja terutama pada indikator penerangan, suhu udara, dan penggunaan warna yang kurang mendukung, yang mengakibatkan membuat karyawan kurang merasa nyaman. Seperti indikator penerangan kurangnya pencahayaan membuat para pengrajin terkadang terkena sesuatu yang tidak diinginkan seperti terkena palu saat menekan bagian tumit sepatu. Suhu udara yang kurang baik terutama pada siang hari, karyawan mengakui jika suhu udara yang kurang baik di tempat kerja mengakibatkan para karyawan dipenuhi keringat yang membuat merasa tidak nyaman. Penggunaan warna kurang baiknya cat dinding yang lembab.

Tentunya setiap pengrajin mempunyai penilaian sendiri kepada tempat mereka bekerja berdasarkan individu masing-masing sesuai dengan apa yang mereka rasakan. Pada tabel diatas lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan kemampuan bekerja. Adapun untuk Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. lingkungan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan baik lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja ini tentunya dirasakan setiap harinya oleh karyawan dan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan akan menentukan tingkat kinerja mereka pada perusahaannya. Jadi diduga bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Berdasarkan hasil pra survey kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja menunjukkan kurangnya kinerja karyawan yang kurang optimal.
2. Lingkungan kerja yang belum sesuai karena masih terdapat penerangan yang kurang dalam ruangan.
3. Lingkungan kerja yang baik akan Mempengaruhi Kinerja pada pengrajin sepatu terhadap tempat kerjanya.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Lingkungan kerja pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

#### a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.

#### b. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri, diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, serta mengaplikasikannya pada kehidupan.

#### c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, semoga penulisan ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan terhadap pengembangan dan pembuatan penelitian yang akan dibuat.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut *Dessler* dalam Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y. (2018): Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan suatu aspek “orang” atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, dimana termasuk perekrutan, penyaringan, pemberian penghargaan, pengelolaan, dan penilaian.

Berdasarkan definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, menilai, mengelola dan melatih individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu manajemen harus bisa mengatur, mengelola, mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan instansi serta mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh suatu instansi.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Berikut penjelasannya :

- a. (Perencanaan) Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. (Pengorganisasian) pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi.
- c. (Pengarahan dan Pengadaan) Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Pengadaan merupakan proses

- penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. (Pengendalian) pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana
  - e. (Pengembangan) Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
  - f. (Kompensasi) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi
  - g. (Pengintegrasian) Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - h. (Pemeliharaan) Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
  - i. (Kedisiplinan) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka akan sulit terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit terwujudnya tujuan organisasi yang maksimal.
  - j. (Pemberhentian) Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu :

- a. Fungsi Perencanaan  
Merupakan fungsi penetapan program - program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
- b. Fungsi Pengorganisasian  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar pekerja dengan tugas - tugas yang harus dikerjakan, termasuk menempatkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab
- c. Fungsi Pengarahan  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan
- d. Fungsi Pengendalian  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan - kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 6 (enam) fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
  - Perencanaan sumber daya manusia
  - Analisis jabatan
  - Penarikan pegawai
  - Penempatan kerja
  - Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup :
  - Pendidikan dan pelatihan
  - Pengembangan
  - Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa, mencakup :
  - Balas jasa langsung yang terdiri dari : gaji/upah , insentif
  - Balas jasa tidak langsung yang terdiri dari : keuntungan , pelayanan / kesejahteraan
4. Integrasi mencakup:
  - Kebutuhan karyawan
  - Motivasi kerja
  - Kepuasan kerja
  - Disiplin kerja
  - Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup :
  - Komunikasi kerja
  - Kesehatan dan keselamatan kerja
  - Pengendalian konflik kerja
  - Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja, mencakup:
  - Pemberhentian karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik kesimpulan fungsi - fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk memprioritaskan syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi - fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja karyawan.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut *Cushway* dalam Edy Sutrisno (2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM termotivasi tinggi, 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

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat pekerja melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja pada setiap perusahaan tentunya berbeda-beda, walaupun perusahaan tersebut bergerak dalam sektor yang sama ataupun jenis pekerjaan yang sama tetapi berbeda tempat bekerja. Lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi langsung para pekerja, karena para pekerja setiap harinya melakukan aktivitas pekerjaan di tempat yang sama, sehingga mereka akan menilai dengan sendirinya bahwa lingkungan tersebut nyaman atau tidak bag mereka.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menialankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja. dan memadai tidaknya alatalat perlengkapan kerja.

Menurut Sutrisno (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Adapun Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan maupun kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja secara vertikal dalam hal in atasan dan bawahan maupun hubungan kerja secara horizontal dengan sesama rekan kerja.

Selanjutnya menurut Purba (2017) lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar karyawan sat karyawan melakukan pekerjaannya dimana keadaan in mempunyai pengaruh bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Baik secara fasilitas-fasilitas atau keadaan tempat kerja dan hubungan antara sesama pekerja tau pekerja dengan atasannya, tentunya memiliki pengaruh besar dalam aktivitas perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja tentunya memiliki faktor-faktor yang dimana faktor tersebut akan menggambarkan lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan, faktor-faktor tersebut tentunya mempengaruhi karyawan, faktor-faktor itulah yang biasanya menjadi penilaian para karyawan pada tempat mereka bekerja. Menurut Afandi (2018) 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 angkutan karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor diatas mempengaruhi kondisi lingkungan kerja secara langsung. Tentunya keinginan setiap karyawan pada tempat kerjanya berbeda-beda, akan tetapi kelima hal diatas adalah hal umum yang ingin didapatkan oleh setiap karyawan, dan juga tentunya hal-hal tersebut apabila sudah dirasa baik oleh karyawan, maka lingkungan kerja tersebut sudah dikatakan baik.

### **2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif bagi para karyawan, mereka mampu bekerja secara maksimal, maka pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Oleh karena itu pentingnya bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaannya.

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat.

Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi dan mereka pun akan me saling bekerja sama satu sama lain dalam penyelesaian tugasnya, karena timbulnya rasa loyalitas pada masing-masing individu pada perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dampak positif yang sangat banyak perusahaan dan begitupun sebaliknya. Apabila lingkungan kerja sudah dirasa baik oleh para karyawan, maka sumber daya manusia yang berada para perusahaan tidak lagi harus di awas secara ketat dalam pelaksanaan pekerjaannya, karena sumber daya manusia sudah secara mandiri memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan, kerjasama yang baik pun akan terjalin dan secara tidak langsung mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator adalah sesuatu yang dapat digunakan sebagai petunjuk atau dasar-dasar acuan untuk mengukur adanya perubahan pada suatu kegiatan atau kejadian. Adapun indikator- indikator dalam penelitian.

Indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

### **Lingkungan Kerja Fisik :**

#### 1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

#### 2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu rang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja akan

#### 3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya pekerja.

#### 4. Penggunaan wama

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

#### 5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

#### 6. Kemampuan bekeria

Kemampuan bekerja adalah kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### 7. Hubungan antara Karyawan

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas - tugas yang dikembangkannya.

#### 8. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Hubungan pegawai dengan atasan harus tetap terjaga secara baik, karena baik karyawan ataupun atasan harus bekerjasama dalam rangka membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua hal tersebut sangatlah berbeda,

akan tetapi sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan fisik pada tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara individu.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

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

Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Adapun menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level. Lidiawati dkk (2021).

Berdasarkan pengertian yang didefinisikan beberapa ahli itu memperjelas, bahwa dengan meningkatnya suatu kinerja pegawai, maka pekerjaan akan bisa lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan bisa diperkecil, yang artinya diharapkan target kinerja dapat terealisasi dengan baik di dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader.
3. Faktor Team (*team factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor Sistem (*system factors*) ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor Kontekstual/Situasi (*contextual/situational factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

#### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan

#### 3. Rancangan Kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

#### 5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja, karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing faktor akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja pegawai maupun

kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

### **2.3.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

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

#### **2. Kuantitas Kerja**

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

#### **3. Tanggung Jawab**

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

#### **4. Kerjasama**

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

#### **5. Inisiatif**

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Berdasarkan uraian di atas menurut para ahli unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur di atas terdiri dari: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

Menurut Mangkunegara (2017) , mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mondy, Noe dan Premeaux (1999) dalam buku Donni (2017) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian serta kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

## 6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. (Indahingwati & Nugroho, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

2) Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

3) Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

4) Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

5) Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sheren Tantian 2022, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP	Lingkungan kerja (X)  Kinerja Karyawan(	Indikator Lingkungan Kerja (X):  1.Penerangan  2.Temperature	Jenis penelitian deskriptif development dengan metode deskriptif survei. Data yang digunakan kualitatif	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR KOTA	Y)	<p>3.Tata letak</p> <p>4.Tingkat kebisingan</p> <p>5.Keamanan ditempat kerja</p> <p>Indikator kinerja karyawan(Y) :</p> <p>1.Kualitas</p> <p>2.Waktu</p> <p>3.Penekanan biaya</p> <p>4.Pengawasan</p> <p>5.Hubungan antar karyawan</p>	yang dianalisis dengan metode statistik berupa analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi.	
2	Ratu Indria Pemata 2021, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN BOGOR PERIODE 2018-2019	<p>Lingkungan kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X) :</p> <p>1.pencahayaan</p> <p>2.Sirkulasi Udara</p> <p>3. Kebisingan</p> <p>4. Dekorasi atau tata ruang</p> <p>5. Hubungan Karyawan</p> <p>Indikator kinerja karyawan (Y) :</p> <p>1.Kualitas</p> <p>2.Kuantitas</p>	<p>Jenis penelitian kausal, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana</p>	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

			<p>3.Ketepatan waktu</p> <p>4.Efektivitas</p> <p>5.Kemandirian</p>		
3	<p>Prasetyo Kurniawan (2018) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UMKM KERAJINAN SEPATU DI DESA SUKARESMI KECAMATAN TAMANSARI KABUPATEN BOGOR</p>	<p>Lingkungan kerja (X1)</p> <p>Loyalitas Karyawan (Y)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Suara Bising</li> <li>4. Penggunaan Warna</li> <li>5. Raung Gerak</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Natar Karyawan</li> <li>2. Hubungan Karyawan dengan Atasan</li> </ol> <p>Indikator Loyalitas Karyawa(Y);</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mentaati peraturan</li> <li>2. Kesanggupan dalam melaksanakan tugas</li> <li>3. Keamanan untuk bekerjasama</li> <li>4. Rasa memiliki</li> </ol>	<p>Metode penelitian <i>explanatory research</i>&amp;pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferesial yaitu:Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R2) Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F)</p>	<p>lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan</p>

			5. Sikap kerja		
4	Roby Kusmara (2020) HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN FLUID SISTEM BOGOR	Lingkungan Kerja (X1)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X) ;  1.Penerangan 2.Temperature 3.Tata letak 4.Tingkat kebisingan 5.Keamanan ditempat kerja  Indikator Kinerja Karyawan ( X);  1.Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian survei yang mengambil sampel sesuai rumus slovin	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Raulian Mauri Putri 2022, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMERINTAH KOTA BOGOR ( STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA BOGOR)	Lingkungan Kerja(X1)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X);  1.Penerangan Cahaya 2.Suhu Udara 3.Suara Bising 4.Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lain	Metode penelitian kuantitatif,Teknik analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

			Indikator Kepuasan Kerja (Y);  1.Kualitas  2.Kuantitas  3.Penekanan Biaya  4.Pengawasan  5. Hubungan antara rekan kerja		
--	--	--	---	--	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

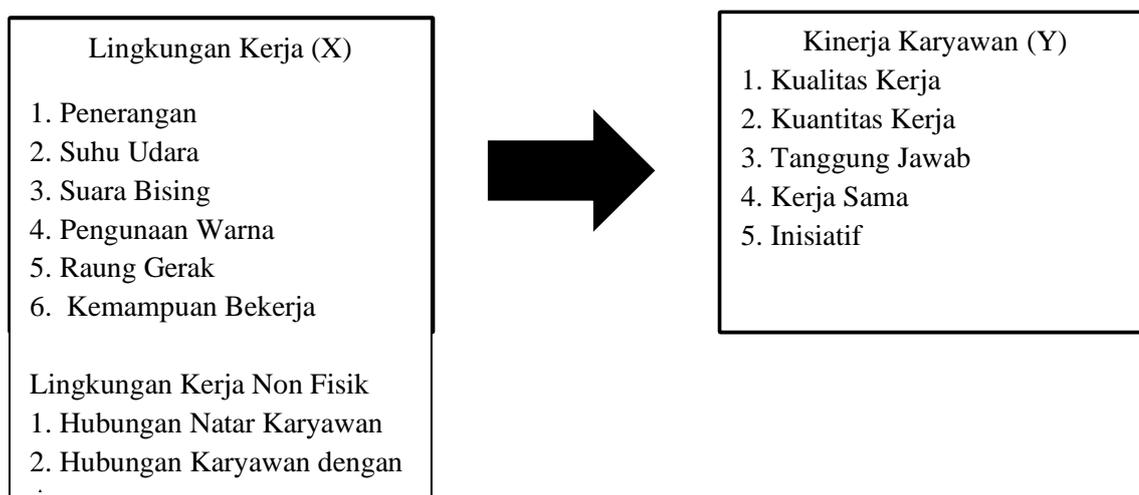
Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan. mengapa variabel ikut dilibatkan dalam penelitian. Peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada Kerangka berpikir"

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja sebagai variabel \* (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen). Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya karyawan serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun individu". Dan menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas".

Dan hubungan antar karyawan perlu diperhatikan, karena setiap karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan maupun dengan atasannya, serta mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila perusahaan menerapkan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap

penyelesaian tugas-tugasnya. Sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada UMKM Kerajinan Sepatu Di Desa Sukaresmi Kecamatan Taman Sari Kabupaten Bogor ,yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sheren Tantia (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .Prasetyo Kurniawan (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Bogor Periode 2018-2019 , yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karen sifatnya mash sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul". Dalam penelitian in hipotesis yang akan diuji adalah lingkungan keria (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada umkm alas kaki sepatu sandal desa sukamakmur.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian explanatory survey merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel X dan Y atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, Objek penelitian merupakan variabel penelitian yang terdapat dalam tema/judul penelitian atau juga variabel-variabel yang akan di uji pada penelitian ini.

Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu;

Variable Lingkungan Kerja Fisik (X) sebagai variabel independent, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent..

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017) Tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Jadi, Unit analisis adalah mengenai "siapa yang diteliti" yaitu individu (perorangan), kelompok (gabungan perorangan), organisasi, atau daerah/wilayah. Unit analisis dapat berupa satu unit, beberapa unit, atau seluruh unit yang ada (populasi).

Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber yang diperoleh berasal dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang dimaksud peneliti adalah pengrajin sepatu pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. sebanyak 31 orang.

### 3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Jadi, lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor untuk memperoleh data yang dibutuhkan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

#### a) Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak Manajer, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan pada karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

#### b) Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku, e-book, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengarahkan dan memudahkan dalam penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batas operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel *Independent* (variabel bebas) adalah Lingkungan Kerja dan variabel

*Dependent* (Terikat) adalah Kinerja Karyawan. Berikut tabel operasionalisasi variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	<b>Penerangan</b>	1. Kecerahan tempat 2. Kebutuhan Cahaya 3. Penempatan	Ordinal
		<b>Suhu Udara</b>	1. Beradaptasi dengan temperature 2. Pengaruh suhu 3. Pendingin udara bekerja dengan baik	Ordinal
		<b>Suara Bising</b>	1. Gangguan suara bising 2. Tingkat kebisingan 3. Suara Musik	Ordinal
		<b>Penggunaan Warna</b>	1. Desain Ruangan 2. Kondisi ruangan kerja 3. Penataan ruang kerja yang tepat	Ordinal
		<b>Ruang Gerak</b>	1. Desain ruangan 2. Kondisi ruangan kerja 3. penataan ruangan kerja yang tepat	Ordinal
		<b>Kemampuan Bekerja</b>	1. Kemampuan Individu 2. Kemampuan rekan kerja 3. Kemampuan menyelesaikan tugas	Ordinal

	<b>Lingkungan Non Kerja Fisik</b>	<b>Hubungan Antar Karyawan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi dengan rekan kerja</li> <li>2. Menciptakan suasana kerja yang baik</li> <li>3. Sikap rekan kerja</li> </ol>	Ordinal
		<b>Hubungan Karyawan Dengan Atasan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi dengan atasan</li> <li>2. Menciptakan suasana kerja yang baik</li> <li>3. sikap atasan</li> </ol>	Ordinal
<b>Kinerja Karyawan</b>		<b>Kualitas Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik</li> <li>3. Bekerja sesuai dengan kemampuan</li> </ol>	Ordinal
		<b>Kuantitas Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan secara teliti</li> <li>3. Selalu memberikan target dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
		<b>Tanggung Jawab</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. karyawan memiliki tanggung jawab</li> <li>2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik</li> <li>3. Tepat waktu saat diberikan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
		<b>Kerja Sama</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu Bekerja sama secara tim</li> <li>2. Mampu bekerja sama dengan atasan</li> <li>3. Bekerja sesuai dengan kemampuan</li> </ol>	Ordinal

		<b>Inisiatif</b>	1. Memiliki ide yang cemerlang 2. Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi 3. Berani mengemukakan ide atau gagasan	Ordinal
--	--	------------------	--	---------

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi merupakan sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 31 orang yang terdiri dari beberapa pengrajin yang memiliki bagian pekerjaan yang berbeda pada UMKM Kerajinan Sepatu di Desa Sukaresmi Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Adapun Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel adalah semua anggota populasi yang berjumlah 31 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :

a) *Survey* yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode *survey* ini adalah dengan cara :

- Wawancara

Menurut Sugiyono (2020), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Penulis melakukan wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor

- Kuesioner

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2021) Skala *Likert* :

- Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.
- Dengan Skala *Likert*, Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan
- Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Skala *Likert* Lingkungan Kerja

Keterangan	Bobot
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	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SL)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala *Likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda

- Observasi

Haryono (2020), menegaskan bahwa observasi merupakan metode penelitian yang penting untuk memahami dan memperkaya pengetahuan tentang fenomena yang diteliti. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan objek. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah observasi langsung.

### 3.6.2 Data Sekunder

Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka melalui teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

## 3.7 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sahnyanya tindakan suatu data, hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rang *Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada

kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan:

- $r$  : Nilai koefisien Pearson  
 $N$  : Jumlah Responden  
 $\sum XY$  : jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y  
 $\sum X$  : jumlah nilai X  
 $\sum Y$  : jumlah nilai Y  
 $\sum X^2$  : jumlah dari kuadrat nilai X  
 $\sum Y^2$  : jumlah dari kuadrat nilai Y

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 25 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1	Variabel X	0,396	.456*	VALID
2	X2		0,396	.587**	VALID
3	X3		0,396	.587**	VALID
4	X4		0,396	.421*	VALID
5	X5		0,396	.587**	VALID
6	X6		0,396	.768**	VALID
7	X7		0,396	.768**	VALID
8	X8		0,396	.740**	VALID
9	X9		0,396	.879**	VALID
10	X10		0,396	.624**	VALID
11	X13		0,396	.500*	VALID
12	X14		0,396	.850**	VALID
13	X15		0,396	.850**	VALID

14	X16		0,396	.906**	VALID
15	X17		0,396	.906**	VALID
16	X18		0,396	.923**	VALID
17	X19		0,396	.923**	VALID
18	X20		0,396	.923**	VALID
19	X21		0,396	.853**	VALID
20	X22		0,396	.806**	VALID
21	X23		0,396	.806**	VALID
22	X24		0,396	.923**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 25 responden dan digambarkan dalam 24 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien Thitung > 0,396.

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X3	Variabel Y	0,396	.628**	VALID
2	X4		0,396	.656**	VALID
3	X5		0,396	.455*	VALID
4	X6		0,396	.711**	VALID
5	X7		0,396	.548**	VALID
6	X8		0,396	.841**	VALID
7	X10		0,396	.841**	VALID
8	X11		0,396	.822**	VALID
9	X12		0,396	.822**	VALID
10	X13		0,396	.732**	VALID
11	X14		0,396	.557**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 25 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien Thitung > 0,396.

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali ( 2018 ) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesuiner yang memounyai indicator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang dimana merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas juga di jadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran bahwa suatu instumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data katena istrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena istrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Di mana :

$k$  = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$  = *Mean* kuadrat kesalahan

$St^2$  = *Varians* total

Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien  $\alpha$  *Cronbach*

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

#### a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,948	24

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Lingkungan kerja sebesar 0,948 dimana nilai 0,948 ini berada pada  $\alpha > 0,8$  Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,837	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Lingkungan kerja sebesar 0,837 dimana nilai 0,837 ini berada pada  $\alpha > 0,8$  Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja itu dinyatakan reliabel.

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan : FR = Frekuensi relatif  
 F = frekuensi hasil tanggapan responden  
 $\Sigma f$  = Total frekuensi

- Rata – rata

$$\tilde{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan :  $\tilde{x}$  = frekuensi relatif  
 $\sum xi$  = jumlah nilai X ke i sampai ke n  
 $n$  = jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat tidak setuju/ tidak pernah
21 – 40 %	Tidak setuju/ hampir tidak pernah
41 – 60 %	Ragu-ragu/ kadang-kadang
61 – 80 %	Setuju/ sering
81 – 100 %	Setuju/ selalu

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

### 3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bX$$

Di mana :

$\hat{y}$  = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan

variabel independen . bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

### 3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Di mana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antar 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen lingkungan kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor.

### 3.7.7 Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018) Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel; independen pada variabel dependen.

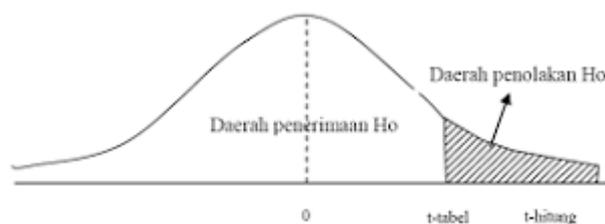
Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan *computer* program SPSS 23. Kesimpulan yang diambil adalah :

1. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

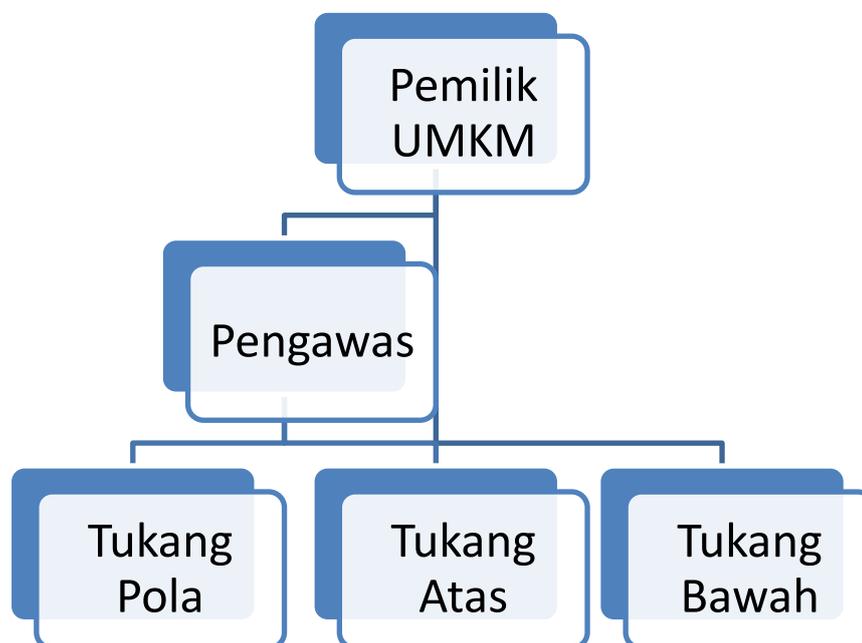
##### **4.1.1 Sejarah dan perkembangan UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa**

###### **Sukamakmur**

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) alas kaki di Kecamatan Ciomas merupakan titik awal munculnya pengrajin sepatu sandal di Kabupaten Bogor. Kecamatan Ciomas dijadikan sebagai salah satu sentra pembuatan alas kaki selain kecamatan Tamansari dan Dramaga. Menurut data Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor tahun 2020 terdapat sebelas desa pengrajin alas kaki di Kecamatan Ciomas, dengan total unit usaha sebanyak 901 unit dan jumlah tenaga kerja sebanyak 5617 orang. Hasil produksi UMKM alas kaki Kecamatan Ciomas dapat menembus pasaran seluruh Indonesia bahkan telah memasuki pasar Ekspor ke luar negeri. Dengan berkembangnya globalisasi pasar dan berkembangnya kemajuan teknologi informasi, saat ini pemasaran hasil produk UMKM alas kaki mendapatkan saingan dari produk impor yang menawarkan produk yang inovatif dan harga yang murah. Sistem pemasaran secara digital memungkinkan konsumen dapat memilih dan membeli produk tanpa harus mengunjungi toko dan juga mendapatkan harga yang murah, karena sistem pemasaran secara digital dapat mengurangi biaya pemasaran suatu produk termasuk alas kaki.

Para pelaku UMKM alas kaki di Kecamatan Ciomas yang sudah ada sejak lama dan turun temurun saat ini belum menguasai kemampuan literasi teknologi informasi, sehingga mereka kalah saing dalam pemasaran produk alas kaki. Saat ini produk UMKM alas kaki di pasarkan melalui para tengkulak/pengepul dengan harga yang sangat murah. Kondisi ini membuat para perajin alas kaki tidak mendapatkan banyak keuntungan dan bahkan mereka mendapatkan kerugian, sehingga beberapa pengrajin alas kaki terpaksa harus gulung tikar. Selain kesulitan dalam hal pemasaran digital, modal yang mereka miliki juga sangat terbatas sehingga mereka kesulitan dalam mengembangkan produk-produk dengan model baru dan kuantitas yang banyak, sementara akses pinjaman permodalan juga menjadi kendala karena legalitas usaha yang tidak dimiliki serta sistem administrasi yang tidak pernah dibuat. Permasalahan tersebut terjadi hampir di semua pengrajin alas kaki di kecamatan Ciomas, termasuk para pengrajin alas kaki yang ada di Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas. Hampir sebagian besar masyarakat Desa Sukamakmur Kecamatan Ciomas adalah pengrajin alas kaki.

### 4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Uraian tugas pada masing-masing bagian diantaranya:

- Pemilik UMKM

Melakukan pengurusan terhadap pembayaran kepada toko bahan sepatu yang menyediakan segala jenis bahan baku untuk kegiatan produksi, serta melakukan komunikasi dengan calon pembeli atau toko sepatu yang ingin memesan sepatu yang disesuaikan baik secara jumlah, harga ataupun jangka waktu pengerjaan yang telah disepakati.

- Pengawas

Melakukan pengawasan pada saat berjalannya produksi serta menentukan jumlah produksi setiap minggunya, memastikan ketersediaan bahan baku yang diperlukan sesuai dengan model sepatu yang akan diproduksi dan pengecekan jumlah produksi yang selesai sesuai dengan target yang ditentukan.

- Tukang Pola

Melakukan penggambaran pola menggunakan pen putih atau hitam dalam pembuatan kap atau bagian atas sepatu, bisa berupa bahan sintesis. Setelah itu, dilakukan proses pemotongan bahan baku sesuai pola yang sudah ditentukan sebelum dibentuk menjadi kap atau bagian atas sepatu. Peralatan yang biasa digunakan pada proses ini

biasanya gunting dan pola potongan yang ukurannya dibuat sesuai berdasarkan pola-pola yang akan dikerjakan.

- **Tukang Atas**

Melakukan proses menjahit pada pola-pola yang sebelumnya dibuat untuk dibentuk menjadi kap atau bagian atas sepatu. Dalam proses ini waktu yang dibutuhkan dalam pengerjaannya berbeda-beda, dikarenakan model sepatu yang dibuat biasanya berganti-berganti.

- **Tukang Bawah**

Melakukan proses penggabungan antara kap atau bagian atas sepatu dengan sol. Hal ini dibantu dengan menggunakan perekat dan pemanas agar menempel dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan.

## 4.2 Profil Responden

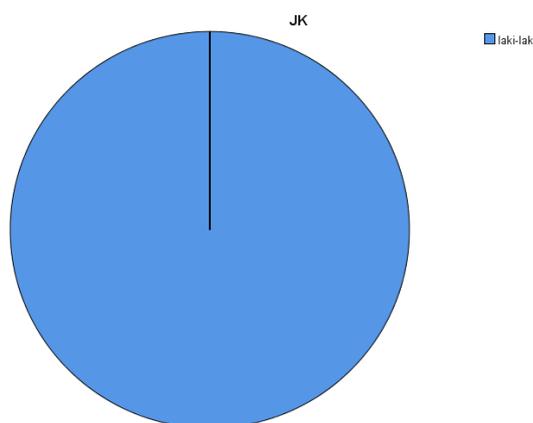
Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 ( tiga ) kriteria yaitu; Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden pegawai.

### 1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	31	100
Perempuan	0	0
Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 31 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki – laki sebanyak 31 orang karyawan (100%)

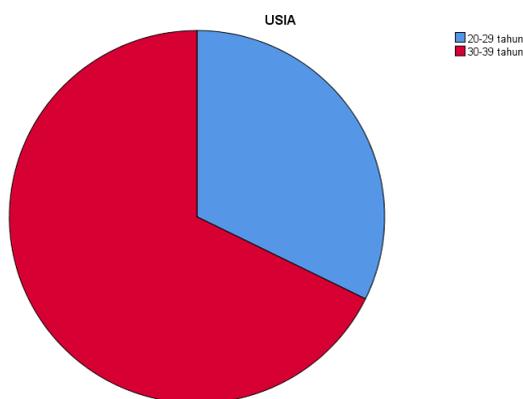
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur pada penelitian, mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki – Laki.

## 2. Karakteristik responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 29 tahun	10	32,3
30 - 39 tahun	21	67,7
40 - 49 tahun	0	0
> 50	0	0
jumlah	31	100

Sumber; Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden di UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur yang memiliki responden terbesar dengan usia 30 – 39 tahun sebanyak 21 orang karyawan (67,7%), kemudian usia 20-29 tahun sebanyak 10 orang karyawan.

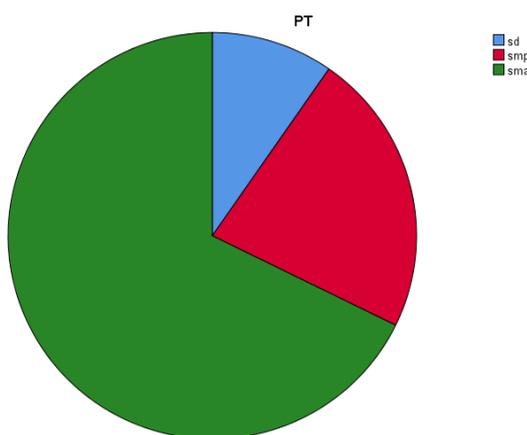
Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur pada penelitian , mayoritas di domonasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 30-39 tahun.

## 2. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
	SD	3
SMP	7	22,6
SMK/SMA	21	67,7
Sarjana	0	0
jumlah	31	100

Sumber; Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 21 orang karyawan (67,7%), SD sebanyak 3 orang karyawan (9,7%), SMP sebanyak 7 orang karyawan (22,6%).

Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur pada penelitian , mayoritas di domonasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA.

### 4.3 Analisis Deskriptif

#### 4.3.1 Lingkungan Kerja Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa

##### Sukamakmur

Salah satu upaya dalam menumbuhkan rasa kinerja karyawan pada diri karyawan atau meningkatkan rasa kinerja karyawan yang dimiliki oleh para karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat menumbuhkan atau meningkatkan rasa kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri atas 24 ukuran yang berasal dari 8 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

#### 1. Penerangan

Tabel 4.4 Jawaban “ Saya Merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	155	51,6129
2	Setuju	4	13	52	124	41,9355
3	Ragu - Ragu	3	2	6	93	6,45161
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	138		100
Rata-Rata						89,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden ( 51,6%) setuju 13 responden (41,9%), Ragu – Ragu 3 responden ( 6,4% ).

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

$$\frac{138}{155} \times 100 = 89,6 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman” adalah 89,6 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Jawaban “ Saya Merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	20	100	155	64,5161
2	Setuju	4	9	36	124	29,0323
3	Ragu - Ragu	3	2	6	93	6,45161
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	142		100
Rata-Rata						91

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 20 responden ( 51,6%) setuju 9 responden (41,9%), Ragu – Ragu 2 responden ( 6,4% ).

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

$$\frac{142}{155} \times 100 = 91 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya Merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup” adalah 91 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Jawaban “ Saya Merasa tata letak lampu di ruang kerja sudah cukup baik dan benar”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	21	105	155	67,7419
2	Setuju	4	7	28	124	22,5806
3	Ragu - Ragu	3	3	9	93	9,67742
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	142		100
Rata-Rata						91

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 21 responden ( 67,74%) setuju 4 responden (22,5%), Ragu – Ragu 3 responden ( 9,6% ).

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

$$\frac{142}{155} \times 100 = 91 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya Merasa tata letak lampu di ruang kerja sudah cukup baik dan benar” adalah 91 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Suhu Udara

Tabel 4.7 Jawaban “ Saya merasa cukup nyaman dengan suhu pada ruangan kerja saya saat ini”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	25	125	155	80,6452
2	Setuju	4	6	24	124	19,3548
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	149		100
Rata-Rata						93,3333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 25 responden ( 80,6%) setuju 6 responden (19,3%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{149}{155} \times 100 = 93,33 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa cukup nyaman dengan suhu pada ruangan kerja saya saat ini” adalah 93,33 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Jawaban “ Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	155	48,3871
2	Setuju	4	15	60	124	48,3871
3	Ragu - Ragu	3	1	3	93	3,22581
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	138		100
Rata-Rata						89,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden ( 48,3%) setuju 15 responden (48,3%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{138}{155} \times 100 = 89,6 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai” adalah 89,6 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Jawaban “ Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	23	115	155	74,1935
2	Setuju	4	8	32	124	25,8065

3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,1%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,6 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai” adalah 92,6 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Suara Bising

Tabel 4.10 Jawaban “ Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	26	130	155	83,871
2	Setuju	4	5	20	124	16,129
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	150		100
Rata-Rata						93,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 26 responden ( 83,8%) setuju 5 responden (16,1%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{150}{155} \times 100 = 93,6 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja” adalah 93,6 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Jawaban “ Saya merasa tingkat kebisingan pada ruang kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	24	120	155	77,4194
2	Setuju	4	7	28	124	22,5806
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	148		100
Rata-Rata						93

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 24 responden ( 77,4%) setuju 7 responden (22,5%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{148}{155} \times 100 = 93 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa tingkat kebisingan pada ruang kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja” adalah 93 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Jawaban “ Saya merasa music yang digunakan pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	22	110	155	70,9677
2	Setuju	4	9	36	124	29,0323
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	146		100
Rata-Rata						92,3333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 9 responden (29%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{146}{155} \times 100 = 92,33 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa music yang digunakan pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja” adalah 92,33 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Penggunaan Warna

Tabel 4.13 Jawaban “ warna pada dinding ruang kerja telah sesuai dengan keinginan saya”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	155	58,0645
2	Setuju	4	13	52	124	41,9355
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0

Jumlah	31	142		100
Rata-Rata				91

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden ( 58%) setuju 13 responden (41,9%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{142}{155} \times 100 = 91\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “warna pada dinding ruang kerja telah sesuai dengan keinginan saya” adalah 91 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban “ warna pada dinding yang digunakan pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	155	51,6129
2	Setuju	4	14	56	124	45,1613
3	Ragu - Ragu	3	1	3	93	3,22581
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	139		100
Rata-Rata						90

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden ( 51,6%) setuju 14 responden (45%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{139}{155} \times 100 = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “warna pada dinding yang digunakan pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja” adalah 90 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Jawaban “ warna pada dinding yang digunakan selaras dengan penerangan yang digunakan sehingga membuat saya nyaman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	155	54,8387
2	Setuju	4	14	56	124	45,1613
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	141		100
Rata-Rata						90,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden ( 54,8%) setuju 14 responden (41%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{141}{155} \times 100 = 90,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “warna pada dinding yang digunakan selaras dengan penerangan yang digunakan sehingga membuat saya nyaman” adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Ruang Gerak

Tabel 4.16 Jawaban “ saya merasa leluasa dalam bergerak ketika saya bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	25	125	155	80,6452
2	Setuju	4	6	24	124	19,3548
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0

4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	149		100
Rata-Rata						93,3333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 25 responden ( 80,6%) setuju 6 responden (19,3%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{149}{155} \times 100 = 93,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa leluasa dalam bergerak ketika saya bekerja” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Jawaban “ saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	22	110	155	70,9677
2	Setuju	4	9	36	124	29,0323
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	146		100
Rata-Rata						92,3333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 9 responden (29%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{146}{155} \times 100 = 92,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman” adalah 92,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Jawaban “saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	23	115	155	74,1935
2	Setuju	4	8	32	124	25,8065
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,1%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 0 responden ( % ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 6. Kemampuan Bekerja

Tabel 4.19 Jawaban “ Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
----	------------	------	------------------	------------	---------------	--------------

1	Sangat Setuju	5	24	120	155	77,4194
2	Setuju	4	7	28	124	22,5806
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	148		100
Rata-Rata						93

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 24 responden ( 77,4%) setuju 7 responden (22,5%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{148}{155} \times 100 = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan” adalah 93% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Jawaban “ Saya merasa rekan sekerja memiliki kemampuan bekerja yang cukup baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	23	115	155	74,1935
2	Setuju	4	8	32	124	25,8065
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74%) setuju 8 responden (25%), Ragu – Ragu 0 responden (0% ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa rekan sekerja memiliki kemampuan bekerja yang cukup baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Jawaban “ Saya merasa kemampuan bekerja yang saya miliki tidak menghambat pekerjaan rekan sekerja saya”

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	25	125	155	80,6452
2	Setuju	4	6	24	124	19,3548
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	149		100
Rata-Rata						93,3333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 25 responden ( 80,6%) setuju 6 responden (19,3%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{149}{155} \times 100 = 93,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa kemampuan bekerja yang saya miliki tidak menghambat pekerjaan rekan sekerja saya ” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 7. Hubungan antar karyawan

Tabel 4.22 Jawaban “ Saya merasa komunikasi yang baik dengan rekan sekerja pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	23	115	155	74,1935
2	Setuju	4	8	32	124	25,8065
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,1%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa komunikasi yang baik dengan rekan sekerja pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Jawaban “ Saya merasa rekan kerja sekerja membuat dorongan positif, sehingga saya semangat dan nyaman dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	23	115	155	74,1935
2	Setuju	4	8	32	124	25,8065
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,2%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa rekan kerja sekerja membuat dorongan positif, sehingga saya semangat dan nyaman dalam bekerja” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Jawaban “ Saya merasarekan sekerja memiliki sikap yang baik terhadap say, sehingga saya merasa nyaman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	22	110	155	70,9677
2	Setuju	4	9	36	124	29,0323
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	146		100
Rata-Rata						92,3333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 9 responden (29%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{146}{155} \times 100 = 92,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasakan sekerja memiliki sikap yang baik terhadap say, sehingga saya merasa nyaman” adalah 92,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 8. Hubungan karyawan dengan atasan

Tabel 4.25 Jawaban “Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasan pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	24	120	155	77,4194
2	Setuju	4	7	28	124	22,5806
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	148		100
Rata-Rata						93

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 24 responden ( 77,4%) setuju 7 responden (22,5%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{148}{155} \times 100 = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasan pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja” adalah 93% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Jawaban “Atasan saya sering memberikan dorongan secara positif, supaya saya nyaman dan lebih baik dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	24	120	155	77,4194
2	Setuju	4	7	28	124	22,5806
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	148		100
Rata-Rata						93

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 24 responden ( 77,4%) setuju 7 responden (22,5%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{148}{155} \times 100 = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan saya sering memberikan dorongan secara positif, supaya saya nyaman dan lebih baik dalam bekerja” adalah 93% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Jawaban “Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik terhadap saya, sehingga saya merasa nyaman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	23	115	155	74,1935
2	Setuju	4	8	32	124	25,8065
3	Ragu - Ragu	3	0	0	93	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	62	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,6667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,1%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{178}{155} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan saya sering memberikan dorongan secara positif, supaya saya nyaman dan lebih baik dalam bekerja” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
	<b>Penerangan</b>			
1	Saya Merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman	138	89,67%	90,56%
2	Saya Merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup	142	91,00%	
3	Saya Merasa tata letak lampu di ruang kerja sudah cukup baik dan benar	142	91,00%	
	<b>Suhu Udara</b>			
4	Saya merasa cukup nyaman dengan suhu pada ruangan kerja saya saat ini	149	93%	92%
5	Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai	138	89,67%	
6	Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai	147	92,67%	
	<b>Suara Bising</b>			
7	Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja	150	93,67%	93,11%

8	Saya merasa tingkat kebisingan pada ruang kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja	148	93,00%	
9	Saya merasa music yang digunakan pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	147	92,67%	
	<b>Penggunaan Warna</b>			
10	warna pada dinding ruang kerja telah sesuai dengan keinginan saya	142	91,00%	90,56%
11	warna pada dinding yang digunakan pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja	139	90,00%	
12	warna pada dinding yang digunakan selaras dengan penerangan yang digunakan sehingga membuat saya nyaman	141	91%	
	<b>Ruang Gerak</b>			
13	saya merasa leluasa dalam bergerak ketika saya bekerja	149	93,33%	92,78%
14	saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman	146	92,33%	
15	saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman	147	92,67%	
	<b>Kemampuan Bekerja</b>			
16	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	148	93,00%	93,00%
17	Saya merasa rekan sekerja memiliki kemampuan bekerja yang cukup baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya	147	92,67%	
18	Saya merasa kemampuan bekerja yang saya miliki tidak menghambat pekerjaan rekan sekerja saya	149	93,33%	
	<b>Hubungan Antar Karyawan</b>			
19	Saya merasa komunikasi yang baik dengan rekan sekerja pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja	147	92,67%	92,56%
20	Saya merasa rekan kerja sekerja membuat dorongan positif, sehingga saya semangat dan nyaman dalam bekerja	147	92,67%	

21	Saya merasarekan sekerja memiliki sikap yang baik terhadap say, sehingga saya merasa nyaman	146	92,33%	
<b>Hubungan dengan Atasan</b>				
22	Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasan pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja	148	93,00%	92,89%
23	Atasan saya sering memberikan dorongan secara positif, supaya saya nyaman dan lebih baik dalam bekerja	148	93,00%	
24	Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik terhadap saya, sehingga saya merasa nyaman	147	92,67%	
Rata-Rata		92,17%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 92,17%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada ordinal (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Selalu" mengenai dari ke depalan indikator, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan dengan atasan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator suara bising sebesar 93,11%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator penerangan sebesar 90,56%.

Tabel 4.29 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	92,17%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

#### 4.3.2 Kinerja Karyawan Pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur

## 1. Kualitas

Tabel 4.30 Jawaban “Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	155	51,6129
2	Sering	4	12	48	124	38,70968
3	Kadang-Kadang	3	3	9	93	9,677419
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	137		100
Rata-Rata						89,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden ( 51,6%) setuju 12 responden (38,7%), Ragu – Ragu 3 responden ( 9,6% ).

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

$$\frac{137}{155} \times 100 = 89,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Jawaban “Mengerjakan pekerjaan dengan baik”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	22	110	155	70,96774
2	Sering	4	8	32	124	25,80645
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	145		100
Rata-Rata						92

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{145}{155} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan baik” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Jawaban “Bekerja sesuai dengan kemampuan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	24	120	155	77,41935
2	Sering	4	5	20	124	16,12903
3	Kadang-Kadang	3	2	6	93	6,451613
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	146		100
Rata-Rata						92,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 24 responden ( 77,4%) setuju 5 responden (16,1%), Ragu – Ragu 2 responden ( 6,4% ).

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

$$\frac{146}{155} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja sesuai dengan kemampuan” adalah 92,33% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2.Kuantitas

Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	25	125	155	80,64516
2	Sering	4	6	24	124	19,35484
3	Kadang-Kadang	3	0	0	93	0
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	149		100
Rata-Rata						93,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 25 responden ( 80,6%) setuju 6 responden (19,3%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{149}{155} \times 100 = 93,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Jawaban “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	23	115	155	74,19355
2	Sering	4	8	32	124	25,80645
3	Kadang-Kadang	3	0	0	93	0
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74.1%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Jawaban “Selalu memberikan target dalam bekerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	26	130	155	83,87097
2	Sering	4	5	20	124	16,12903
3	Kadang-Kadang	3	0	0	93	0
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	150		100
Rata-Rata						93,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 26 responden ( 83,8%) setuju 5 responden (16,1%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{150}{155} \times 100 = 93,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Selalu memberikan target dalam bekerja” adalah 93,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Tanggung Jawab

Tabel 4.36 Jawaban “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	22	110	155	70,96774
2	Sering	4	8	32	124	25,80645
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	145		100
Rata-Rata						92

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 8 responden (25,8%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{145}{155} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Jawaban “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	22	110	155	70,96774
2	Sering	4	9	36	124	29,03226
3	Kadang-Kadang	3	0	0	93	0
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	146		100
Rata-Rata						92,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 9 responden (29%), Ragu – Ragu 0 responden ( 0% ).

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

$$\frac{146}{155} \times 100 = 92,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik” adalah 92,3% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Jawaban “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	22	110	155	70,96774
2	Sering	4	8	32	124	25,80645
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	145		100
Rata-Rata						92

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70%) setuju 8 responden (25,9%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{145}{155} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Kerja Sama

Tabel 4.39 Jawaban “Mampu bekerja sama secara tim”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	24	120	155	77,41935
2	Sering	4	6	24	124	19,35484
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	147		100
Rata-Rata						92,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 24 responden ( 77,4%) setuju 6 responden (19,3%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{147}{155} \times 100 = 92,66\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu bekerja sama secara tim” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Jawaban “Mampu bekerja sama dengan atasan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	23	115	155	74,19355
2	Sering	4	7	28	124	22,58065
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	146		100
Rata-Rata						92,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,1%) setuju 7 responden (22,5%), Ragu – Ragu 1 responden (3,2% ).

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

$$\frac{146}{155} \times 100 = 92,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu bekerja sama dengan atasan” adalah 92,3% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Jawaban “Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	26	130	155	83,87097
2	Sering	4	4	16	124	12,90323
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	149		100
Rata-Rata						93,33333

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 26 responden ( 83,8%) setuju 4 responden (12%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{149}{155} \times 100 = 93,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Inisiatif

Tabel 4.42 Jawaban “Memiliki ide yang cemerlang”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	23	115	155	74,19355
2	Sering	4	6	24	124	19,35484
3	Kadang-Kadang	3	2	6	93	6,451613
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	145		100
Rata-Rata						92

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 23 responden ( 74,1%) setuju 6 responden (19,3%), Ragu – Ragu 2 responden ( 6,4% ).

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

$$\frac{145}{155} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki ide yang cemerlang” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43 Jawaban “Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	22	110	155	70,96774
2	Sering	4	8	32	124	25,80645
3	Kadang-Kadang	3	1	3	93	3,225806
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	145		100
Rata-Rata						92

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 22 responden ( 70,9%) setuju 8 responden (25%), Ragu – Ragu 1 responden ( 3,2% ).

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

$$\frac{145}{155} \times 100 = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44 Jawaban “Berani mengemukakan ide atau gagasan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	20	100	155	64,51613
2	Sering	4	9	36	124	29,03226
3	Kadang-Kadang	3	2	6	93	6,451613
4	Pernah	2	0	0	62	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	31	0
Jumlah			31	142		100
Rata-Rata						91

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 20 responden ( 64,5%) setuju 9 responden (29%), Ragu – Ragu 2 responden ( 6,4% ).

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

$$\frac{142}{155} \times 100 = 91\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Berani mengemukakan ide atau gagasan” adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
	<b>Kualitas</b>			
1	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	137	89,33%	91,22%
2	Mengerjakan pekerjaan dengan baik	145	92,00%	
3	Bekerja sesuai dengan kemampuan	146	92,33%	
	<b>Kuantitas</b>			
4	Karyawan mampu memcapai target dalam bekerja	149	93%	93%
5	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti	147	92,67%	
6	Selalu memberikan target dalam bekerja	150	93,67%	
	<b>Tanggung Jawab</b>			
7	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	145	92,00%	92,11%
8	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik	146	92,33%	
9	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan	145	92,00%	
	<b>Kerja sama</b>			
10	Mampu bekerja sama secara tim	147	92,67%	92,78%
11	Mampu bekerja sama dengan atasan	146	92,33%	
12	Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan	149	93%	
	<b>Inisiatif</b>			
13	Memiliki ide yang cemerlang	145	92,00%	91,67%
14	Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi	145	92,00%	
15	Berani mengemukakan ide atau gagasan	142	91,00%	
	Rata-rata			92,20%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 92,20%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada ordinal (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur sangat

baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Selalu" mengenai dari ke depalan indikator, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator kuantitas sebesar 93%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator kualitas sebesar 91,22%.

Tabel 4.46 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	92,20%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,80299189

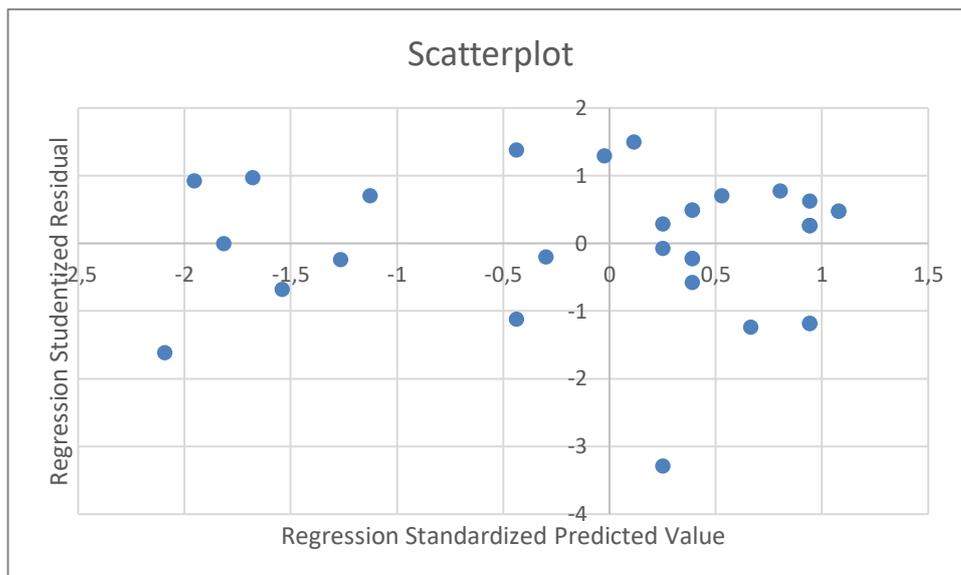
Most Extreme Differences	Absolute	0,150
	Positive	0,082
	Negative	-0,150
Test Statistic		0,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer diolah 2023

Uji Normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikasinya  $>0,05$ , begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikasinya  $< 0,05$  dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikasinya sebesar  $0,75 > 0,5$ , jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi Ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan teriadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Setelah melakukan uji regresi dengan menggunakan spss 26, maka hasil yang dapat di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.48 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	24,062	8,065		2,983	0,006
	X	0,414	0,072	0,731	5,763	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 24,062 dan koefisien regresi sebesar 0,414. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,062 + 0,414X$$

Dimana:

a= Bilangan konstanta

b= Koefisien regresi untuk lingkungan kerja

X= Nilai Variabel Lingkungan Kerja

Y= Nilai variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas dimana koefisien regresi (b) nilainya 0,414 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### 4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X . Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

$$KD = 0,731^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,534$$

Tabel 4.49 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	0,534	0,518	2,851

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,731 dan R Square sebesar 0,534. Hal ini berarti 53,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

#### 4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghazali (2016) "untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan" maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji t hitung, sebagai

berikut:

Mencari  $t_{tabel} = t(a/2; n - k - 1)$

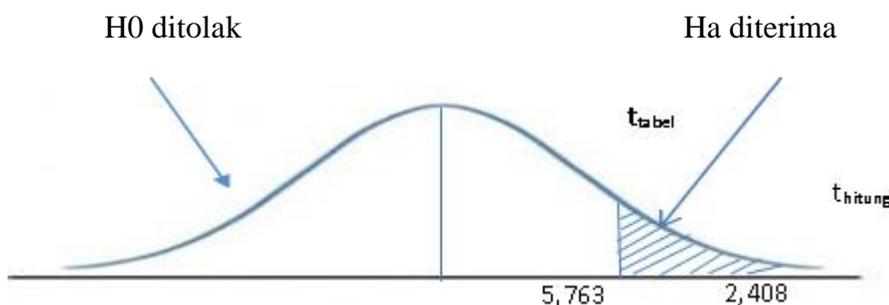
$a=5\% = t(0,05/2; 31-2-1)$

$= 0,025; 28$

$= 2,048$

$t_{hitung} = 5,763$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel koefisien diketahui nilai t hitung sebesar 5,763 yang artinya lebih besar dari t tabel 2,048 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur terbukti.



Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis

#### 4.8 Pembahasan

##### 4.8.1 Lingkungan kerja pada UMKM

Lingkungan kerja terdiri dari 8 indikator yaitu penerangan/ pencahayaan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan

antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai ordinal yaitu didapatkan nilai 92,17% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator penerangan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90,56%, tanggapan tertinggi pada indikator penerangan/ pencahayaan yaitu pada pernyataan "Saya Merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup" dengan rata-rata tanggapan sebesar 91%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya Merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,67%.

Nilai pada indikator suhu udara didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92%, tanggapan tertinggi pada indikator suhu udara yaitu pada pernyataan " Saya merasa cukup nyaman dengan suhu pada ruangan kerja saya saat ini" dengan rata-rata tanggapan sebesar 93%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan \* Saya merasa pendingin udara dan ventilasi udara pada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai" dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,67%.

Nilai pada indikator suara bising didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 93,11%, tanggapan responden tertinggi pada indikator suara bising yaitu pada pernyataan "Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa music yang digunakan pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,67%.

Nilai pada indikator penggunaan warna didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90,56%, tanggapan responden tertinggi pada penggunaan warna yaitu pada pernyataan "warna pada dinding yang digunakan selaras dengan penerangan yang digunakan sehingga membuat saya nyaman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 91%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " warna pada dinding yang digunakan pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%.

Nilai pada indikator ruang gerak didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,78%, tanggapan responden tertinggi pada ruang gerak yaitu pada pernyataan \* saya merasa leluasa dalam bergerak ketika saya bekerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " saya merasa kondisi ruangan kerja bersih dan nyaman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,33%.

Nilai pada indikator kemampuan bekerja didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 93%, tanggapan responden tertinggi pada indikator kemampuan bekerja yaitu pada pernyataan "Saya merasa kemampuan bekerja yang

saya miliki tidak menghambat pekerjaan rekan sekerja saya" dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa rekan sekerja memiliki kemampuan bekerja yang cukup baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,67%.

Nilai pada indikator hubungan antar karyawan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,56%, tanggapan responden tertinggi pada indikator hubungan antar karyawan yaitu pada pernyataan "Saya merasa rekan kerja sekerja membuat dorongan positif, sehingga saya semangat dan nyaman dalam bekerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasarekan sekerja memiliki sikap yang baik terhadap say, sehingga saya merasa nyaman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,33%.

Nilai pada indikator hubungan dengan atasa didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,89%, tanggapan responden tertinggi pada indikator hubungan dengan atasan yaitu pada pernyataan "Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasan pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 93%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa atasan memiliki sikap yang baik terhadap saya, sehingga saya merasa nyaman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,67%.

#### **4.8.2 Kinerja Karyawan pada UMKM**

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas. Tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai ordinal yaitu didapatkan nilai 92,20% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 91,22%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan "Bekerja sesuai dengan kemampuan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,33%.

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 93%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan " Selalu memberikan target dalam bekerja " dengan rata-rata tanggapan sebesar 93,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan \* Menyelesaikan pekerjaan secara teliti " dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,67%.

Nilai pada indikator tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,11%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan \* Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik " dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Tepat waktu saat diberikan pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 92%.

Nilai pada indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,78%, tanggapan responden tertinggi pada kerja sama yaitu pada pernyataan \* Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 93%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mampu bekerja sama dengan atasan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 92,33%.

Nilai pada indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 91,67%, tanggapan responden tertinggi pada inisiatif yaitu pada pernyataan \* Memiliki ide yang cemerlang" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Berani mengemukakan ide atau gagasan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 92%.

#### **4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM**

##### **Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur dengan menggunakan responden sebanyak 31 orang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau thitung sebesar 5,763 dan nilai t tabel sebesar 2,048 yang menunjukkan bahwa  $5,763 > 2,048$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur terbukti.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja pada pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 92,17%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan "Suara Bising" yaitu sebesar 93,11%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan "Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja" yaitu sebesar 93,67%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan "Penerangan" yaitu sebesar 90,56%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan " Saya Merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman " yaitu sebesar 89,67%.
2. Kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 92,38%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Kuantitas" yaitu sebesar 93%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Selalu memberikan target dalam bekerja " yaitu sebesar 93,67%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan "Kualitas" yaitu sebesar 91,22%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan " Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan" yaitu sebesar 89,33%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Alas Kaki Sepatu Sandal Desa Sukamakmur. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,967 dengan thitung sebesar 5,763 > ttabel 2,048 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,731 dan R Square sebesar 0,534. Hal ini berarti 53,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan reposnden mengenai lingkungan kerja, indikator terendah yaitu mengenai Penerangan. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi dapat memberikan penerangan seperti tambahkan watt pada lampu , sehingga karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target dalam bekerja.
2. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, indikator terendah yaitu mengenai kualitas. Oleh karena itu, disarankan organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dan kenyamanan pada lingkungan kerja agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan mudah dan cepat.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan kembali dalam memperhatikan penelitian sebelumnya karena masih ada banyak faktor diluar lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperluas untuk mencari faktor lain yang dapat berpengaruh tehdadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harapan, S. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( 2 Ed)*. Bandung: Yrama Widya.
- Mangunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mankunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Adimata.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi kedua puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Ketiga Puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Alamsyah. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada UMKM Kerajinan Sepatu Desa Sukaresmi Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Bogor.
- Fikri. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Alam Rubber Di Cipanas Kabupaten Bogor*. Bogor.
- kusmara. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor*. Bogor.
- Lestary. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Bogor.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- LESTARY, Lyta; CHANIAGO, Harmon. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2017, 3.2: 94-103.
- Novena. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bogor.
- Nurmala. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Akur Pratama ( Toserba Yogya ) Sukabumi*. Bogor.
- Putri. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bogor ( Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor)*. Bogor.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., & Andi, D. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. MENTARI PERSADADI JAKARTA*. Bogor.
- Tantian. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ketenagakerjaan Bogor Kota*. Bogor.
- Utamo. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksu Kodo'c Colecction*. Bogor.
- Yusuf. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Place Hotel Puncak*. Bogor.

## **Daftar Riwayat Hidup**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sendi Saputra  
Alamat : Taman Cimanggu Jln.Johar III RT 02/04 Kel Kedung  
Waringin  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 09 September 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SDN Kedung Waringin
- SMP : SMP Taruna Terpadu 1
- SMK : SMK Taruna Terpadu 1
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1.1 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Penerangan</b>					
1	Saya merasa penerangan sinar matahari dan lampu pada tempat kerja sudah membuat saya nyaman					
2	Saya merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup.					
3	Saya Merasakan tata letak lampu di ruang kerja sudah cukup baik dan benar.					
	<b>Suhu Udara</b>					
4	Saya merasa mampu untuk beradaptasi terhadap perubahan suhu yang terjadi pada ruang kerja.					
5	Saya merasa cukup nyaman dengan suhu pada ruang kerja saya saat ini					
6	Saya merasakan pendingin udara dan ventilasi udara ada tempat kerja sudah cukup baik dan memadai.					
	<b>Gangguan Suara</b>					
7	Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang terdapat pada ruang kerja.					
8	Sara merasa tingkat kebisingan pada ruang kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja.					
9	Saya merasa musik yang digunakan pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
	<b>Penggunaan Warna</b>					
10	Warna pada dinding ruang kerja telah sesuai dengan keinginan saya.					
11	Warna dinding yang digunakan pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja.					
12	Warna dinding yang digunakan selaras dengan penerangan yang digunakan sehingga membuat saya nyaman.					
	<b>Ruang Gerak</b>					

13	Saya merasa leluasa dalam bergerak ketika saya bekerja.					
14	Saya merasa kondisi ruang kerja bersih dan nyaman.					
15	Saya merasa penataan alat dan bahan pada ruangan kerja sudah cukup baik.					
	<b>Kemampuan Bekerja</b>					
16	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.					
17	Saya merasa rekan sekerja memiliki kemampuan bekerja yang cukup baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya.					
18	Saya merasa kemampuan menghambat pekerjaan rekan sekerja saya.					
	<b>Hubungan Antar Karyawan</b>					
19	Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan rekan sekerja pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja.					
20	Saya merasa rekan sekerja memberikan dorongan positif, sehingga saya semangat dan nyaman dalam bekerja.					
21	Sara merasakan rekan sekerja memiliki sikap yang baik terhadap saya, sehingga saya merasakan nyaman.					
	<b>Hubungan Antar Atasan</b>					
22	Saya merasa memiliki komunikasi yang baik dengan atasan pada saat bekerja ataupun diluar waktu kerja.					
23	Atasan saya sering memberikan dorongan secara positif, seupa saya nyaman dan lebih baik dalam bekerja.					
24	Saya merasakan Atasan memiliki sikap yang baik terhadap saya, sehingga saya merasa nyaman.					

## Lampiran 1.2 Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KK	PR	TP
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Bekerja sesuai dengan kemampuan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
4	Karyawan mampu memcapai target dalam bekerja					
5	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti					
6	Selalu memberikan target dalam bekerja					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
7	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
9	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan					
	<b>Kerja Sama</b>					
10	Mampu bekerja sama secara tim					
11	Mampu bekerja sama dengan atasan					
12	Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan					
	<b>Inisiatif</b>					
13	Memiliki ide yang cemerlang					
14	Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi					
15	Berani mengemukakan ide atau gagasan					





