



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RATU KARYA MADANI
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Adam Rafi Sakha

021120283

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2024**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RATU KARYA MADANI
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
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RATU KARYA MADANI
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Rabu, 30 Oktober 2024

Adam Rafi Sakha
021120283

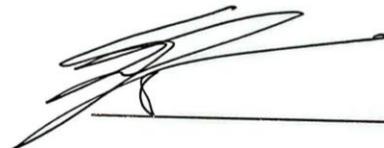
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Yetty Husnul. H, SE, MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Yayan Hadiyat, SE, MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)

 12/29
12



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adam Rafi Sakha

NPM : 021120283

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani 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, 30 Oktober 2024



Adam Rafi Sakha
021120283

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai

Tanggal: / / dan berakhir tanggal: / /

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Adam Rafi Sakha
NPM : 021120283
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Skripsi
Ketua komisi : Dr. Yayan Hadiyat, SE., MM
Anggota Komisi : Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

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

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Yayan Hadiyat, SE., MM)

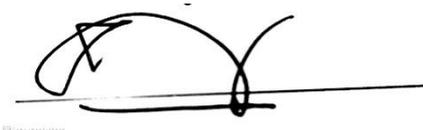


Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



Diketahui,

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



ABSTRAK

Adam Rafi Sakha. 021120283. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: YAYAN HADIYAT dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2024

Pada dasarnya terciptanya lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman saat bekerja maka pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor,

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*, dengan responden karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor sebanyak 32 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi dengan menggunakan program SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 84,1%. Kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 81,9%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Berdasarkan uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 21,396 + 0,394X$ dan Nilai koefisien determinasi sebesar 36,3%. Sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu dengan nilai $4,138 > 2,045$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan pertolongan, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor**” dengan sebaik baiknya sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terima kasih sebesar besarnya dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik khususnya kepada:

1. Terimakasih kepada keluarga terutama kedua orang tua saya yang telah mendukung serta tidak hentinya mendoakan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, SE., ME, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Yayan Hadiyat, SE., MM selaku Ketua komisi pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, serta ilmu selama penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA selaku anggota komisi pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, serta ilmu selama penyusunan penulisan skripsi ini.
7. Pihak PT. Ratu Karya Madani yang telah memberikan izin untuk melakukan Penelitian untuk keperluan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Pihak yang terlibat dalam skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Seluruh orang-orang terdekat saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu karena telah memberikan semangat, bantuan serta kontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadikan pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Oktober 2024

Adam Rafi Sakha

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
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
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Lingkungan Kerja	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	22
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	24
2.3 Kinerja Karyawan	27
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	31
2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran	33
2.4.1 Penelitian Terdahulu	33

2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	37
2.5	Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	40
3.2.1	Objek Penelitian.....	40
3.2.2	Unit Analisis	40
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	40
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	40
3.3.1	Jenis Data Penelitian	40
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	40
3.4	Operasionalisasi Variabel	41
3.5	Metode Penarikan Sampel	42
3.5.1	Populasi.....	42
3.5.2	Sampel.....	43
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7	Uji Kalibrasi Instrument.....	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	47
3.8	Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	48
3.8.1	Analisis Deskriptif	48
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.3	Analisis Regresi Linear Sederhana	50
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi (R²).....	50
3.8.5	Uji Hipotesis (t).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN		52
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
4.1.1	Sejarah.....	52
4.1.2	Visi & Misi	52
4.2	Profil Responden.....	52
4.3	Pengujian Data.....	54
4.3.1	Analisis Deskriptif	54
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	78
4.3.3	Analisis Regresi Linear Sederhana	79
4.3.4	Analisis Koefisien Determinasi	80
4.3.5	Uji Hipotesis (t).....	81

4.4	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	82
4.4.1	Lingkungan Kerja Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	82
4.4.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	83
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Simpulan	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor Tahun 2023	2
Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	3
Tabel 1. 3 Hasil Data Penilaian Kinerja PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	3
Tabel 1. 4 Target dan Realisasi Produksi PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	5
Tabel 1. 5 Pengukuran Statistik untuk Hasil Pra Survey	5
Tabel 1. 6 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan	44
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	45
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	46
Tabel 3. 6 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 3. 8 Kriteria Interpretasi Hasil	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di Ruang Kerja Sudah Memadai"	54
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di Ruang Kerja Dapat Membantu Menyelesaikan Pekerjaan"	55
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai "Cahaya Lampu Menunjang Pekerjaan" ..	56
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "Suhu di Ruang Kerja Sudah Membuat Nyaman Saat Bekerja"	56
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai "Temperature Udara di Ruang Kerja Tidak Terlalu Panas ataupun Dingin"	57
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Ventilasi Udara Sudah Cukup Baik"	58
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "Lingkungan Kerja Terhindar Dari Kebisingan"	59
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai "Kebisingan yang Ditimbulkan Tidak Mengganggu Konsentrasi Saat Bekerja".....	59
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai "Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan"	60
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai "Keamanan di Lingkungan Kerja Sudah Sangat Terjaga"	61
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai "Di Ruang Kerja Terdapat Alat Penunjang Keamanan"	62
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai "Satuan Keamanan di Tempat Kerja Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Merasa Nyaman"	62
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai "Peralatan Yang Dibutuhkan Berada Pada Tempat Yang Seharusnya dan Dapat Digunakan Dengan Baik"	63

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai "Tata Ruangan Pada Tempat Kerja Membuat Nyaman"	64
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai "Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja"	64
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai "Hubungan Antar Karyawan Terjalin Harmonis"	65
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai "Terciptanya Kerja Sama Yang Baik Sesama Rekan Kerja"	66
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai "Memiliki Suasana Kerja Yang Baik"	66
Tabel 4. 26 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Lingkungan Kerja	67
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP Yang Ditetapkan"	69
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Cepat Tanggap Dalam Pekerjaan Yang Telah Diberikan"	70
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Berkerja Sesuai Dengan Kemampuan" ..	70
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien Dalam Melakukan Pekerjaan"	71
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai "Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan Perusahaan"	72
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai "Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti"	72
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai "Memahami Job Desc Yang Telah Diberikan"	73
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai "Memiliki Kemauan Belajar Untuk Kesempurnaan Pelaksanaan Tugas"	74
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai "Sering Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu"	74
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai "Memelihara Alat Sarana dan Pra Sarana Yang Telah Dipertanggung jawabkan"	75
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai "Melaksanakan Tugas Dengan Rasa Tanggung Jawab"	76
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai "Berkomitmen Atas Pekerjaan Yang Didapatkan Walaupun Tidak Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki"	76
Tabel 4. 39 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	77
Tabel 4. 40 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test	78
Tabel 4. 41 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	80
Tabel 4. 42 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	81
Tabel 4. 43 Hasil Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan	4
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	38
Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis.....	48
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Gambar 4. 3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Gambar 4. 5 Kurva Pengujian Hipotesis.....	82

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Lingkungan Kerja	93
Lampiran 1. 2 Kuesioner Kinerja Karyawan	94
Lampiran 1. 3 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	95
Lampiran 1. 4 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan.....	96
Lampiran 1. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	97
Lampiran 1. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	98
Lampiran 1. 7 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang secara langsung terlibat dalam perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia diharapkan mampu memanfaatkan peluang dan menangani tantangan, terutama yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Perusahaan harus memperhatikan dan mengelola SDM dengan baik karena mereka tidak hanya sebagai alat produktif tetapi juga sebagai aset penting yang mempengaruhi kinerja dan hasil akhir perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan kegiatan dalam sebuah perusahaan. Menurut Suseno et al., (2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa sumber daya manusia dapat digunakan secara efisien dan efektif, agar potensi dan kontribusi individu dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai keselarasan dan keberhasilan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia memang tidak bisa dipisahkan dari karyawan itu sendiri. Dalam hal ini perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai hasil kinerja baik, bisa dikatakan keberlangsungan usahanya ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Karena kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas yang berasal dari perusahaan (Tampubolon, 2023). Menurut Silaen et al, (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga peningkatan kinerja tidak mungkin dicapai tanpa manajemen dan pengelolaan yang baik, yang dapat mendorong upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Kasmir (2020) dalam Wijaya & Fauji, (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Menurut Supit (2019) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung kinerjanya secara optimal akan mendapatkan hasil yang baik dan sebaliknya jika seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak

memungkinkan kinerja dapat berjalan secara optimal maka akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan buruk dan penilaian kinerja karyawan menjadi rendah.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika, Lingkungan kerja kondusif maka akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ariani et al., (2020) lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat menyemangati karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Seperti apa yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengecatan. Perusahaan ini dibuat oleh Johny Purbaya pada tahun 2019. PT. Ratu Karya Madani beralamat di Jl. Roda Pembangunan Blok Rawa No.9, Nanggewer, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor Tahun 2023

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH KARYAWAN
1	Finance & Purchasing	3 Orang
2	Produksi	20 Orang
3	Quality control	5 Orang
4	Gudang	4 Orang
TOTAL		32 Orang

Sumber: PT. Ratu Karya Madani, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor pada tahun 2023 sebanyak 32 orang yang terbagi dalam 4 divisi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melindungi dan menjamin kelangsungan hidup karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam masing-masing karyawan. Karena, apabila kinerja karyawan dapat dinilai baik maka

perusahaan akan dapat memperoleh pencapaian yang telah direncanakan sesuai dengan apa yang telah ditargetkan. Untuk menilai bahwa kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor dapat dinilai baik atau buruk, berikut penulis tampilkan standar penilaian kinerja karyawan PT. Ratu Karya Madani dari tahun 2021-2023 dalam tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

NO	RANGE NILAI	GRADE	KETERANGAN
1	78 – 80	A	Baik Sekali
2	75 – 77	B	Baik
3	70 – 74	C	Cukup
4	61 – 69	D	Kurang
5	50 – 60	E	Kurang Sekali

Sumber: PT. Ratu Karya Madani, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan standar penilaian kinerja karyawan di PT. Ratu Karya Madani, dapat diketahui bahwa salah satu kegunaan standar penilaian kinerja karyawan adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai. Pada tabel tersebut juga dapat diartikan jika karyawan mendapatkan nilai 50-60 mendapatkan hasil yang kurang sekali, 61-69 mendapatkan hasil yang kurang, 70-74 mendapatkan hasil yang cukup, 75-77 mendapatkan hasil yang baik, dan 78-80 mendapatkan hasil yang baik sekali. Menurut Setiobudi, (2017) penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan. Oleh karena itu PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor telah menetapkan penilaian kinerja dilakukan dalam 1 periode atau dalam 1 tahun. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor dalam tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Hasil Data Penilaian Kinerja PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

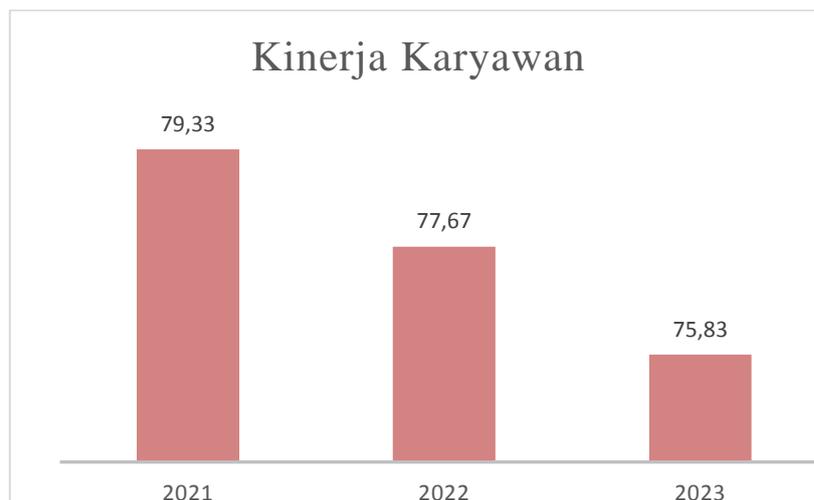
No	Indikator Penilaian	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Kualitas	80	Baik	78	Baik Sekali	78	Baik Sekali
2	Kuantitas	80	Baik	79	Baik Sekali	78	Baik Sekali
3	Kedisiplinan	78	Baik Sekali	79	Baik Sekali	74	Cukup

4	Inisiatif	80	Baik Sekali	78	Baik Sekali	75	Baik
5	Tanggung Jawab	83	Baik Sekali	77	Baik Sekali	75	Baik
6	Kerjasama	75	Cukup	75	Baik	75	Baik
Rata-Rata		79.33		77.67		75.83	

Sumber: PT. Ratu Karya Madani, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani belum cukup baik dari periode 2021-2023. Pada tahun 2021 yaitu 79.33 dengan predikat baik sekali, pada tahun 2022 yaitu 77,67 dengan predikat baik, dan tahun 2023 yaitu 75.83 dengan predikat baik. Dengan begitu dapat dikatakan adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani, sehingga adanya penurunan kinerja pada periode tahun 2021-2023 yang dapat dilihat oleh grafik berikut:

Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor mengalami penurunan setiap tahunnya pada periode tahun 2021-2023, sehingga hal tersebut dapat dikategorikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masih belum baik dilihat dari rata-rata penilaian kinerja. Maka daripada itu PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor harus membuat langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja karyawan agar kembali mendapatkan hasil yang stabil guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

Salah satu permasalahan yang ada selain penilaian kinerja yang kian menurun yaitu permasalahan realisasi produk yang belum mencapai target dan penurunan hasil produksi dari tahun 2021-2023. Berikut merupakan data mengenai target dan hasil realisasi produksi pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

Table 1. 4 Target dan Realisasi Produksi PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

No	Tahun	Target dan Realisasi		Persentase Pencapaian Target
		Target	Realisasi	
1	2021	30.000	28.200	94%
2	2022	27.500	25.670	92%
3	2023	27.000	24.500	90%

Sumber : PT. Ratu Karya Madani, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa total produksi PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor pada periode tahun 2021-2023 yang terealisasi tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Pada tahun 2021 total target produksi sebanyak 30.000 pcs dan yang dapat terealisasi hanya 28.200 pcs atau sebesar 94% produk yang terealisasi, pada tahun 2022 total target 27.500 pcs dan yang dapat terealisasi hanya 25.670 pcs atau sebesar 92% produk yang terealisasi, dan pada tahun 2023 total target produksi sebanyak 27.500 dan yang dapat terealisasi hanya 24.500 atau sebesar 90% produk terealisasi.

Selain penilaian kinerja karyawan yang kian menurun setiap tahunnya dan data produk yang terealisasi tidak mencapai target perusahaan, PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor juga belum memiliki lingkungan kerja yang baik. Peneliti mengetahui berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang karyawan serta melakukan observasi langsung terkait lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert dan pada hasil perhitungannya menggunakan tabel pengukuran statistik sebagai acuannya. Berikut adalah hasil Pra Survey lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor:

Tabel 1. 5 Pengukuran Statistik untuk Hasil Pra Survey

Kategori	Range	Persentase Range
Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	85% - 100%
Tinggi	3,41 – 4,20	67% - 84%
Sedang	2,61 – 3,40	53% - 68%
Rendah	1,81 – 2,60	37% - 52%
Sangat Rendah	1,00 – 1,80	20% - 36%

Sumber: Sugiyono, (2019)

Dapat dilihat pada tabel 1.5 menunjukkan tabel pengukuran statistik untuk mengukur hasil pra survey yang didalamnya terdapat beberapa kategori dan range untuk memperhitungkan hasil pra survey. Pada hasil 1,00-1,80 atau sekitar 20%-36% mendapatkan hasil sangat rendah, hasil 1,81-2,60 atau sekitar 37%-52% mendapatkan hasil rendah, hasil 2,61-3,40 atau sekitar 53%-68% mendapatkan hasil sedang, hasil 3,41-4,20 atau sekitar 67%-84% mendapatkan hasil tinggi, dan hasil 4,21-5,00 atau sekitar 85%-100% mendapatkan hasil sangat tinggi. Berikut data hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan pada PT. Ratu Karya Madani.

Tabel 1. 6 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

Indikator Lingkungan Kerja	Hasil	Persentase hasil
Penerangan	2,30	46%
Suhu udara	2,40	48%
Tingkat kebisingan	3,40	68%
Keamanan kerja	3,25	65%
Tata letak peralatan	3,70	74%
Hubungan sesama rekan kerja	3,85	77%
Rata-rata	3,15	63%

Sumber: *Data Primer Pra Survey diolah, 2023*

Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dari seluruh aspek lingkungan kerja diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,15. Nilai ini termasuk kedalam kategori sedang dengan persentase nilai 63%, yang mana rata rata karyawan masih merasa belum mendapatkan kenyamanan saat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa pada indikator penerangan dan indikator suhu udara merupakan indikator yang memiliki tingkat penilaian paling rendah dibanding indikator kebisingan, keamanan, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja. Pada indikator penerangan hanya memperoleh nilai 2,30 yang mana apabila dilihat dari tabel statistik maka masuk kedalam kategori rendah dengan persentase hasil sebesar 46% dan indikator suhu udara memperoleh nilai 2,40 yang juga masuk kedalam kategori rendah dengan hasil sebesar 48%.

Pencahayaan yang ada pada Pt. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor belum baik, hal tersebut karena pencahayaan masih kurang memadai sehingga menyebabkan mata karyawan mudah lelah, pusing kepala dan menghambat kefokusannya dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu suhu udara juga belum dikatakan baik karena suhu di ruang kerja tidak membuat nyaman karyawan, hal tersebut membuat karyawan mudah kelelahan dan sulit berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pencahayaan dan suhu udara di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan kewaspadaan dan produktivitas karyawan sehingga kinerja karyawan akan tetap terjaga. Menurut Sukoco dalam Lestary & Harmon, (2017) kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata

Suhu udara yang nyaman juga sangat penting untuk kinerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan karyawan, sehingga mengurangi produktivitas mereka dalam bekerja. Menurut Badayai, (2012) dalam Lestary & Harmon, (2017) Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kerja benar-benar membuat karyawan merasakan perbedaannya. Karena suhu yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan dehidrasi, sementara suhu yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketegangan otot dan mengganggu pemikiran. Dengan menjaga suhu udara yang nyaman, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kebahagiaan karyawan.

Selanjutnya disusul dengan indikator kebisingan sebesar 3,40, indikator keamanan 3,25, indikator tata letak peralatan sebesar 3,70, dan indikator hubungan sesama rekan kerja sebesar 3,85 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai dari hasil pra survey dari beberapa indikator lingkungan kerja memiliki selisih yang cukup jauh, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masih belum cukup baik. Dengan adanya hal tersebut sebaiknya permasalahan yang ada pada perusahaan harus cepat diatasi.

Pada dasarnya terciptanya lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan merasa senang dan nyaman di lingkungan di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan tujuan perusahaan juga dapat cepat tercapai. Menurut Robins dalam Rahmawanti, (2014) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan menaruh perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dalam segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan data di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RATU KARYA MADANI KABUPATEN BOGOR”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, identifikasi masalah yang dijadikan dasar penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masih belum cukup baik.
2. Karyawan masih kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya.
3. Kinerja karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor belum cukup baik sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah terkait lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan tahap mengumpulkan data dan informasi, mengolah data, menganalisis dan memberikan kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti kepada pihak perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan pendapat kepada berbagai pihak mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan dapat diterima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Diharapkan penelitian ini memiliki kontribusi akademis pada kajian teori perilaku organisasi dan menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam teori Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Adapun penelitian ini bisa memberikan pemahaman serta wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maupun sumber informasi bagi peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan pula peran aktif manajemen dalam memahami dan mengelola orang-orang yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Hasibuan, (2019) dalam Rumeen, et al (2023) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kosasih et al, (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Dessler, (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan, praktik atau latihan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan aspek aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan Supriadi, (2022) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Snell & Bohlander, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja dan pengembangan karir. Dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan serta kesuksesan jangka panjang perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan adalah untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti, (2017) dalam Oktadilah & Syarifuddin, (2022) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia 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 sumber daya manusia.
6. Menyediakan panduan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai lini tujuan.

Sedangkan menurut Yuliani, (2023) tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.¹²
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespons terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Menurut Hamali, (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan Corporate Social Responsibility (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (Research & Development), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan social.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah memastikan divisi sumber daya manusia berkontribusi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mereka harus meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan konsultasi yang efektif. Divisi HR harus dapat mengatur program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja. Mereka juga diharapkan menjadi penguji gagasan baru yang diajukan oleh manajer lini.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi setiap anggota organisasi yang ingin dicapai melalui kegiatan mereka di dalamnya. Ketidakselarasan antara tujuan individu dan organisasi dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan atau kinerja yang rendah, absensi, bahkan sabotase. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan terkait pekerjaan agar mereka dapat bekerja efektif. Fokus sumber daya manusia harus pada mencapai harmoni antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan.

Menurut Suparno, (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan kepatuhan hukum, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang harmonis dengan serikat buruh untuk mencapai tujuan ini.
2. Tujuan berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, bertujuan untuk menekankan pentingnya hubungan yang baik dengan serikat buruh. Manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan akhir tetapi merupakan sarana untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, memperhatikan kebutuhan layanan organisasi, menangani isu-isu sumber daya manusia, serta melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia.
3. Tujuan berorientasi pada hubungan kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk memastikan fungsi utama SDM berjalan efektif. Ini berarti menyediakan pelayanan dan fasilitas yang cukup untuk mendukung fungsi SDM tanpa berlebihan. Fokus utamanya adalah melakukan penilaian, penempatan, dan pengendalian SDM di dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi pada kepentingan individu adalah tujuan yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sejalan dengan kontribusi mereka terhadap organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen sumber daya manusia melibatkan kegiatan seperti pelatihan, evaluasi, penempatan, kompensasi, serta pengawasan dan pengendalian.

Menurut Handoko, (2018) tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi, dengan tujuan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai tujuan yang penting untuk keberhasilan organisasi. Dengan memahami dan mencapai tujuan-tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling seefisien mungkin untuk mencapai suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Adapun menurut Hasibuan, (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. **Perencanaan (Planning)**
Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
2. **Pengorganisasian (Organizing)**
Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.
3. **Pengarahan (Directing)**
Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. **Pengendalian (Controlling)**
Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan (Procurement)**
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan (Development)**
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi (Compensation)**
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian (Integration)**
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan (Maintenance)**
Kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan (Dicipline)**
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian (Separation)**
Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut pendapat Flippo, (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :
 - a. Perencanaan
Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengorganisasian
Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.
 - c. Pengarahan
Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - d. Pengendalian
Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.
2. Fungsi teknis yang meliputi :
 - a. Pengadaan tenaga kerja
Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.
 - b. Pengembangan tenaga kerja
Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ini adalah peningkatan mutu atau keterampilan dan pengetahuan pekerja agar selalu mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam organisasi.

- c. Pemberian kompensasi
Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.
- d. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja
Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.
- f. Pensiun
Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

Menurut Kasmir, (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan
Analisis Jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dala suatu waktu tertentu.

3. **Penarikan Pegawai**
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar perusahaan sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
4. **Seleksi**
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. **Pelatihan dan Pengembangan**
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. **Evaluasi Kinerja**
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. **Kompensasi**
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. **Jenjang Karir**
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan.
9. **Keselamatan dan Kesehatan**
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. **Hubungan Industrial**
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antara pemilik, manajemen, karyawan dan pemerintah yang terikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu dan wilayah tertentu.
11. **Pemutusan Hubungan Kerja**
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusannya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusannya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Alteza, (2019) fungsi-fungsi manajemen dalam bukunya sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Perencanaan merupakan fungsi awal manajemen yang dimulai dari penetapan tujuan dan kemudian menetapkan perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai

dimasa datang. Berdasar rentang waktu pencapaian tujuan organisasi dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Tujuan jangka panjang
Tujuan yang dibuat untuk jangka waktu yang cukup lama, biasanya lebih dari 5 tahun dan merupakan panduan suatu organisasi akan berkembang dan menjadi perusahaan seperti apa.
 - b. Tujuan jangka menengah
Tujuan yang lebih cepat waktu pencapaiannya dan biasanya merupakan penjabaran dari tujuan jangka panjang yang coba akan dicapai pada rentang waktu yang lebih singkat. Periode pelaksanaan biasanya 1 – 5 tahun.
 - c. Tujuan jangka pendek
Tujuan yang disusun untuk waktu kurang dari 1 tahun yang berhubungan dengan operasional rutin organisasi.
2. Pengorganisasian dan pembentukan staff
Pengorganisasian adalah suatu proses memperoleh dan mengatur sumber daya perusahaan baik manusia, modal, dan teknologi untuk dapat secara baik menjalankan rencana yang sudah dibuat dan mencapai tujuan organisasi
 3. Pengarahan
Pengarahan adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk memberikan panduan dan panutan kepada karyawan sehingga kegiatan operasional akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
 4. Pengendalian
Pengendalian merupakan bentuk pengawasan dan kontrol dari manajemen terhadap kegiatan operasional organisasi apakah sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan sesuai dengan arah tujuan organisasi. Pengendalian mencegah adanya kegagalan dengan cara mengamati kinerja organisasi secara keseluruhan dan melakukan evaluasi apabila diperlukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Adapun fungsi manajerial maupun fungsi operatif pada dasarnya dilaksanakan agar di satu pihak pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan tercapai dan di lain pihak tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Karena lingkungan kerja yang kondusif tentu diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Adapun definisi lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi, (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan lingkungan kerja menurut Kasmir, (2020) merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sudaryo, (2018) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja seperti pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Noah & Steve, (2012) dalam Monika et al., (2021) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan semua hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja

Berdasarkan teori-teori di atas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik seperti sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti, (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu udara (Temperature) di Tempat Kerja

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

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia, pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan

akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik).

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna dapat tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

Sedangkan menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja
- b. Rancangan Pekerjaan
- c. Kondisi Lingkungan Kerja
- d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

2. Faktor Lingkungana Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan Yang Berlebihan
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk
- c. Frustrasi
- d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk
- e. Perselihan Antara Pribadi dan Kelompok

Menurut Enny, (2019) dalam buku yang ditulisnya faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan teori-teori diatas ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dll. dari faktor-faktor itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memerlukan perhatian terhadap aspek-aspek tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan memperbaiki faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi seluruh anggota tim.

2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017) menyatakan secara garis besar bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, komputer, dan lainnya;

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Sedangkan menurut Suwardi & Daryanto, (2018) menyatakan bahwa:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan adalah sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dan lain sebagainya.
2. Lingkungan Kerja non Fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Siagian, (2014) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan ataupun sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
 - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari

uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua aspek: fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen fisik di sekitar tempat kerja yang langsung mempengaruhi karyawan, seperti peralatan kerja, kondisi meja, kursi, serta lingkungan umum seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup semua aspek hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mengelola baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik dengan baik untuk menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator merupakan variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunaanya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Sutrisno, (2018) indikator – indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Afandi, (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu Penerangan ditempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi adanya kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

Menurut Sedarmayanti, (2017) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Pencahayaan
Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
2. Sirkulasi ruang kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Tata letak ruang
Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Dekorasi
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
5. Kebisingan
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.
7. Hubungan dengan atasan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.
8. Hubungan sesama rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Budiasa, (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Kondisi di sekitar karyawan yang menciptakan suasana dan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan mereka.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan yang harmonis di tempat kerja dapat meningkatkan retensi karyawan dan secara positif memengaruhi kinerja mereka.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Peralatan kerja yang mendukung efisiensi sangat penting untuk menjalankan tugas dengan lancar. Ketersediaan fasilitas kerja yang komprehensif adalah faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Purnami & Utama, (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.
2. Keadaan udara di tempat kerja, rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.
4. Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja, perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

Berdasarkan teori-teori indikator yang telah dijelaskan diatas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan efisien memerlukan perhatian terhadap beberapa indikator. Ini termasuk cahaya yang cukup untuk mencegah kelelahan mata dan meningkatkan produktivitas, suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah agar tidak mengganggu konsentrasi, serta keamanan fisik yang memastikan perlindungan bagi semua karyawan. Selain itu, aspek-aspek seperti tata letak peralatan yang tepat, sirkulasi udara yang baik, dan hubungan positif antara rekan kerja juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Dengan memperhatikan semua indikator ini, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai (Yusnita & Fadhil, 2015). Adapun definisi kinerja karyawan dari beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Shinta & Siagian, (2021) kinerja karyawan adalah suatu penilaian dari hasil atas pekerjaan individu dan tim perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Sinambela, (2018) kinerja karyawan adalah perilaku individu didalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang

dimiliki. Menurut Sembiring, (2020) kinerja merupakan efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

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

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir, (2020) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. 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. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu 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. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
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 lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
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-peraturan dalam bekerja.
13. **Disiplin kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Khaeruman et al., (2021) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Faktor Individu**
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.
2. **Faktor Lingkungan**
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Menurut Suwanto, (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor personal, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur.
5. Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Nuryana & Surjandari, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.
2. Faktor motivasi
Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*);

Menurut wirawan dalam Dangnga & Dian, (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor internal karyawan
Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal perusahaan.
Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal perusahaan antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal perusahaan.
Faktor-faktor lingkungan eksternal perusahaan adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi

Berdasarkan teori-teori diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diartikan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan semua faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional secara efektif.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2016) terdapat lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja sendiri ditaksir melalui kesan para karyawan kepada kualitas dari pekerjaan dimana telah diciptakan serta kepaduan tugas yang berkorelasi dengan kemampuan serta keterampilan para karyawan. Selanjutnya, kualitas pekerjaan sendiri berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian, dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas di dalam suatu organisasi.
2. Kuantitas
Kuantitas sendiri ialah besaran yang diciptakan serta ditetapkan kedalam beragam istilah, yakni jumlah siklus besera unit aktivitas yang telah dirampungkan. Sesuai dengan hal yang telah dipaparkan, mampu digunakan sebagai sebuah landasan terkait tingkat kecepatan para karyawan mampu merangpungkan beban dari pekerjaan mereka yang bernilai tinggi dengan maksud mampu menumbuhkan produktivitas kerja dalam diri mereka.
3. Ketepatan waktu
Berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggatnya. Selanjutnya, ketepatan waktu sendiri berkorelasi dengan cocok atau tidaknya tenggat perampungan pada pekerjaan berdasarkan sasaran dan target tenggat yang sebelumnya telah ditentukan. Tiap pekerjaan dijalankan sejalan terhadap rencana dengan maksud tidak mengakibatkan gangguan terhadap berbagai pekerjaan lainnya.
4. Efektivitas
Yang mana level pemanfaatan sumber daya dari suatu organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dioptimalkan dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta menurunkan kerugian pada tiap unit berdasarkan pemanfaatan sumber daya.
5. Kemandirian
Yang mana level kapabilitas dari individu karyawan dimana nantinya mampu melaksanakan fungsi kerjanya sendiri.

Adapun menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan terdapat empat indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Setiawan, (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui empat indikator, yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran;
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;
4. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

Menurut Edison, (2016) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan;
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan;
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan;

4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikatakan bahwa ada beberapa aspek untuk mengukur indikator kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitasm pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dll.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ulva Ardhianti dan Ade Irma Susanty (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja: 1. Lingkungan Kerja Fisik: <ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaan • Sirkulasi Udara • Kebisingan • Warna • Kelembaban Udara • Fasilitas 2. Lingkungan Kerja Non Fisik: <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang harmonis • Kesempatan untuk maju • Keamanan dalam pekerjaan Kinerja Karyawan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Sama 2. Kuantitas 3. Kualitas 4. Penggunaan waktu kerja 	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.	Hasil Penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi 0,386 yang berarti positif dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta t-hitung 6,262 $>$ t-tabel 2,045. Kemudian nilai (R ²) yang didapatkan 0,575. Artinya sebesar 57,5% dari kinerja karyawan di suatu perusahaan di Jakarta dipengaruhi

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					oleh lingkungan kerja. Lainnya dengan score 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini.
2.	Senen, Frans Bonar Sihite, dan Lilis Suryani (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ	Kompensasi (X) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan Kinerja Karyawan: 1. Kesetiaan/loyalitas 2. Disiplin kerja 3. Target 4. Prestasi kerja 5. Tanggung jawab 6. Kerjasama	Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, kemudian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
3.	Natasya Dwi Lestari, Yuli Herianto (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan bawahan dengan pemimpin 4. Fasilitas kerja	Metode yang digunakan adalah metode kombinasi dan menganalisis hubungan	Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Crown Pratama Jakarta Barat.		<p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Rekan kerja <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Jumlah 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	antara variabel bebas dan variabel terikat, alat ukur metode yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dengan mengambil 60 responden dari populasi yang ada sebagai sampel	kinerja karyawan bagian produksi PT. Crown Pratama, Jakarta barat.
4.	Wawat Setiawati (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Lingkungan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap 	Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,240 + 0,679X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 57,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,175 > 1,998)$. Dengan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima
5.	Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja: 1. Lingkungan kerja fisik: <ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaan • Sirkulasi udara • Tataletak ruang • Dekorasi • Kebisingan • Fasilitas • Warna 2. Lingkungan Kerja Non Fisik: <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan pimpinan • Hubungan sesama rekan kerja 	Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y=2,684+1,157X$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2,684 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					(Y) akan tetap bernilai 2,684 koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,157 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,157 satuan

2.4.2 Kerangka Pemikiran

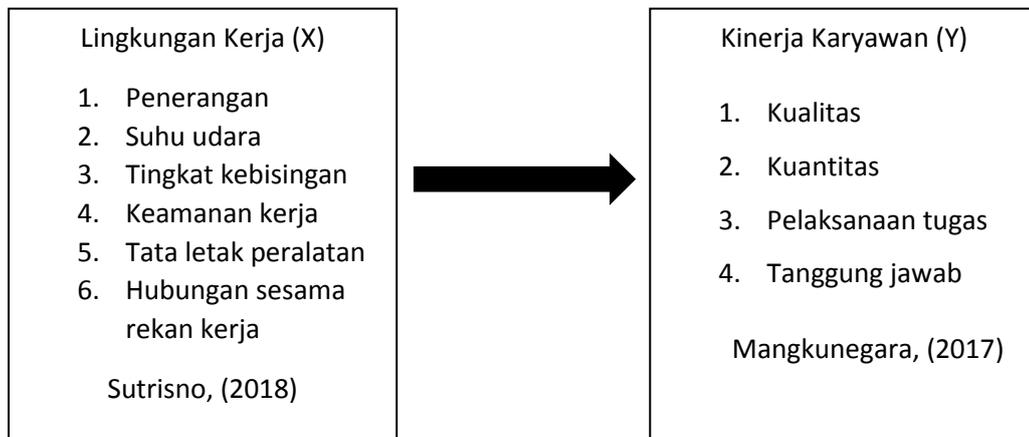
Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan maka akan sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai hasil kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan maka akan tercipta suasana yang nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Silaen et al, (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga peningkatan kinerja tidak mungkin dicapai tanpa manajemen dan pengelolaan yang baik, yang dapat mendorong upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja mempunyai indikator yang dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Mangkunegara, (2017) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya lingkungan kerja. Menurut Kasmir, (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi, (2021) sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno, (2018) indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardhianti & Susanty (2020), Senen et al.,(2023), Lestari & Herianto (2024), Setiawati (2022), Munardi et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil paradigma tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran peneliti, maka hipotesis penelitian ini adalah: **“Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor”**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individu dimana sumber data yang didapat berasal dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Ratu Karya Madani yang berjumlah 32 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Ratu Karya Madani yang beralamat di Jl. Roda Pembangunan Blok Rawa No.9, Nanggewer, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, serta kualitatif sebagai data penunjang untuk keberhasilan penelitian.

1. Data Kuantitatif adalah sekumpulan informasi yang dapat diukur dan diekspresikan dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
2. Data Kualitatif adalah informasi deskriptif yang tidak dapat diukur dengan angka. Dalam penelitian ini data kualitatif diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan survey di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan

penyebaran kuesioner sesuai dengan variabel yang diteliti yang dilakukan oleh peneliti di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, internet, penelitian terdahulu serta data internal yang diberikan oleh PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono, (2019) operasionalisasi variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Penerangan	1. Penerangan di ruang kerja sudah memadai	Ordinal
		2. Penerangan di ruang kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		3. Cahaya lampu menunjang pekerjaan	Ordinal
	Suhu Udara	1. Suhu di ruang kerja sudah membuat nyaman saat bekerja	Ordinal
		2. Temperature udara di ruang kerja tidak terlalu panas ataupun dingin	Ordinal
		3. Ventilasi udara sudah cukup baik	Ordinal
	Tingkat Kebisingan	1. Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan	Ordinal
		2. Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	Ordinal
		3. Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan	Ordinal
	Keamanan Kerja	1. Keamanan di lingkungan kerja sudah sangat terjaga	Ordinal
		2. Di ruang kerja terdapat alat penunjang keamanan	Ordinal
		3. Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman.	Ordinal
Tata Letak Peralatan	1. Peralatan yang dibutuhkan berada pada tempat yang seharusnya dan dapat digunakan dengan baik	Ordinal	

		2. Tata ruangan pada tempat kerja membuat nyaman	Ordinal
		3. Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja.	Ordinal
	Hubungan Sesama Rekan Kerja	1. Hubungan antar karyawan terjalin harmonis	Ordinal
		2. Terciptanya kerjasama yang baik sesama rekan kerja	Ordinal
		3. Memiliki suasana kerja yang baik	Ordinal
	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan
2. Cepat tanggap dalam pekerjaan yang telah diberikan			Ordinal
3. Bekerja sesuai dengan kemampuan			Ordinal
Kuantitas		1. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal
		3. Menyelesaikan pekerjaan secara teliti	Ordinal
Pelaksanaan Tugas		1. Memahami job desc yang telah diberikan	Ordinal
		2. Memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas	Ordinal
		3. Sering menyelesaikan tugas tepat waktu	Ordinal
Tanggung Jawab		1. Memelihara alat sarana dan pra sarana yang telah dipertanggung jawabkan	Ordinal
		3. Melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	Ordinal
		2. Berkomitmen atas pekerjaan yang didapatkan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi di PT. Ratu Karya Madani

Kabupaten Bogor pada tahun 2023 berjumlah 32 orang yang terdiri dari beberapa divisi.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang ada untuk diteliti. Menurut Sugiyono, (2019) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 32 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dengan *Non Probability Sampling* dengan teknik penarikan sampel *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono, (2019) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota suatu populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Menurut Sugiyono, (2019) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka metode pengumpulan data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dikumpulkan atau dibuat oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian. Diantaranya dilakukan sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Kemudian pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono, (2019) Skala Likert sebagai berikut:

- 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

Tabel 3. 2 Skala Likert Lingkungan Kerja

Pilihan	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

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2017)

b. Wawancara

Dalam hal ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada pihak HRD dan karyawan di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor untuk mendapatkan data dan informasi mengenai objek yang diteliti.

c. Observasi

Observasi mengacu pada pengamatan suatu hal atau proses pengumpulan data untuk melakukan penelitian dan lain sebagainya. Pada penelitian ini observasi dilakukan secara langsung di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara yang diperoleh dari jurnal, buku, penelitian terdahulu, serta data internal PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

3.7 Uji Kalibrasi

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. 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 pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pada penelitian ini rumus yang digunakan dalam uji validitas menggunakan rumus *Person Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum ZYZ) - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah Responden
- x = Skor tiap butir untuk setiap responden
- y = Skor total yang diperoleh dari tiap responden
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Ratu Karya Madani yang berjumlah 32 orang untuk dilakukan uji validitas. Adapun dalam pengujian uji validitas ini penulis menggunakan program SPSS 26.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	No. Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
Penerangan	1	0,395	0.361	VALID
	2	0,417	0.361	VALID
	3	0,464	0.361	VALID
Suhu Udara	1	0,577	0.361	VALID
	2	0,585	0.361	VALID
	3	0,545	0.361	VALID
Tingkat Kebisingan	1	0,629	0.361	VALID
	2	0,428	0.361	VALID
	3	0,458	0.361	VALID
Keamanan Kerja	1	0,388	0.361	VALID
	2	0,389	0.361	VALID
	3	0,555	0.361	VALID

Tata Letak Peralatan	1	0,550	0.361	VALID
	2	0,491	0.361	VALID
	3	0,374	0.361	VALID
Hubungan Sesama Rekan Kerja	1	0,404	0.361	VALID
	2	0,511	0.361	VALID
	3	0,584	0.361	VALID

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.4, hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat 18 butir pertanyaan yang telah diuji validitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No. Soal	rhitung	rtabel	keterangan
Kualitas	1	0,606	0.361	VALID
	2	0,447	0.361	VALID
	3	0,402	0.361	VALID
Kuantitas	1	0,463	0.361	VALID
	2	0,592	0.361	VALID
	3	0,463	0.361	VALID
Pelaksanaan Tugas	1	0,488	0.361	VALID
	2	0,563	0.361	VALID
	3	0,737	0.361	VALID
Tanggung Jawab	1	0,590	0.361	VALID
	2	0,522	0.361	VALID
	3	0,407	0.361	VALID

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 3.5, hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat 12 butir pertanyaan yang telah diuji validitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

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. Menurut Ghozali, (2018)) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_i = Nilai reliabilitas
- k = Jumlah item
- $\sum si^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor
- s_t^2 = Varians total

Kriteria:

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakkannya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna.

Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Tabel 3. 6 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,807	18

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel 3.6, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.807. Nilai tersebut > 0.70 yang menunjukkan tahap reliabilitas yang bagus, sehingga dapat dikatakan 18 butir pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,757	12

Sumber: Hasil olah data melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel 4.4, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.757. Nilai tersebut > 0.70 yang menunjukkan tahap reliabilitas yang bagus, sehingga dapat dikatakan 12 butir pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas dan terinci tentang data yang dikumpulkan. 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

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

Keterangan:

FR = Frekuensi relative

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Frekuensi Relative

$\sum xi$ = Jumlah x ke I sampai ke n

n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan aplikasi SPSS dengan mengolah data yang dikumpulkan dari tanggapan responden. 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:

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

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. 8 Kriteria Interpretasi Hasil

Skala (%)	Jawaban
0 – 20	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
21 – 40	Tidak Setuju/Pernah
41 – 60	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang
61 – 80	Setuju/Sering
81 - 100	Sangat Setuju/Selalu

Sumber: Sugiyono, (2019)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik agar model yang digunakan tersebut dapat mewakili kenyataan yang ada, yang harus dipenuhi yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono, (2019) uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test, rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 = Jumlah Sampel yang Diperoleh

n_2 = Jumlah Sampel yang Diharapkan

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian 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

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Rumus analisis regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
A = Harga konstanta
b = Angka arah atau koefisien regresi
X = Nilai variabel (Lingkungan Kerja)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a di hitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut:

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2019) pengertian analisis koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah Coefficient Determination (CD) sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat
 r^2 = Koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.8.5 Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis data menggunakan uji t akan menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi

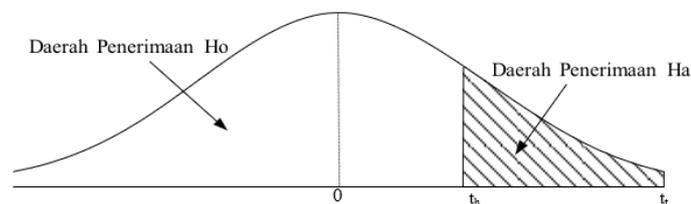
b = Koefisien arah regresi

Sb = Standar Deviasi

(Sugiyono, 2019)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > a$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.
2. Hasil pengujian hipotesis, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < a$, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah

PT. Ratu Karya Madani didirikan oleh Johnny Purbaya di awal tahun 2018, berlokasi di jalan Roda Pembangunan Bintang Mas Blok Rawa No. 9 RT 04 RW 06 Nanggung Cibinong Kabupaten Bogor dengan luas area kurang lebih 1060 m persegi. Perusahaan yang didirikan tersebut bergerak dibidang jasa pengecatan untuk produk yang berbahan dasar plastik dan logam. Saat ini PT. Ratu Karya Madani telah menjalin kerjasama dengan beberapa Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan elektronik seperti PT. Toa Galva Industries dan PT. Tayoh Sarana Sukses. Dengan bekal fasilitas dan peralatan yang memadai PT. Ratu Karya Madani berkomitmen memberikan pelayanan dan kualitas yang baik kepada customer-customernya.

4.1.2 Visi & Misi

Visi: Menjadi pilihan utama untuk kebutuhan pengecatan.

Misi: Memahami dan mengenali kebutuhan pelanggan, serta memberikan solusi kebutuhan pelanggan terhadap jasa pengecatan

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:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

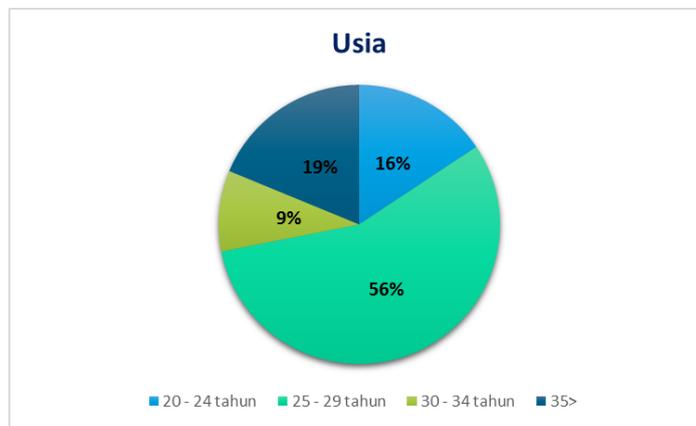
Berdasarkan perolehan hasil data dari kuesioner yang telah disebar, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini seluruhnya laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 24 tahun	5	16%
25 - 29 tahun	18	56%
30 - 34 tahun	3	9%
>35 tahun	6	19%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan hasil data dari kuesioner yang telah disebar, jumlah responden dengan usia 20-24 tahun berjumlah 5 responden atau 16%, responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 18 atau 56%, responden dengan usia 30-34 tahun berjumlah 3 responden atau 9%, dan responden dengan usia >35 tahun berjumlah 6 responden atau 19%.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	28	88%
SARJANA	4	13%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)



Gambar 4. 3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perolehan hasil data dari kuesioner yang telah disebar, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 28 responden atau 88%, dan responden dengan pendidikan terakhir sarjana berjumlah 4 responden atau 13% .

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

A. Lingkungan Kerja

Penilaian variabel lingkungan kerja terdiri dari 18 pernyataan yang berasal dari enam indikator lingkungan kerja dan disajikan pada tabel berikut:

1. Penerangan

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di Ruang Kerja Sudah Memadai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	41%
Setuju	4	14	56	44%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Penerangan di Ruang Kerja Sudah Memadai” yaitu sangat setuju 13 responden dengan persentase 41%, setuju 14 responden dengan persentase 44%, kurang setuju 4 responden dengan persentase 13%, tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{160} \times 100 = \mathbf{84,4\%} \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan di ruang kerja sudah memadai” adalah sebesar 84,4% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai "Penerangan di Ruang Kerja Dapat Membantu Menyelesaikan Pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	34%
Setuju	4	19	76	59%
Kurang Setuju	3	2	6	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	137	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Penerangan di Ruang Kerja Dapat Membantu Menyelesaikan Pekerjaan” yaitu sangat setuju 11 responden dengan persentase 34%, setuju 19 responden dengan persentase 59%, kurang setuju 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{160} \times 100 = \mathbf{85,6\%} \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan di Ruang Kerja Dapat Membantu Menyelesaikan Pekerjaan” adalah sebesar 85,6% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai "Cahaya Lampu Menunjang Pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	28%
Setuju	4	20	80	63%
Kurang Setuju	3	2	6	6%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Cahaya Lampu Menunjang Pekerjaan” yaitu sangat setuju 9 responden dengan persentase 28%, setuju 20 responden dengan persentase 63%, kurang setuju 2 responden dengan persentase 6%, tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{133}{160} \times 100 = 83,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Cahaya Lampu Menunjang Pekerjaan” adalah sebesar 83,1% yang menunjukkan bahwa “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Suhu Udara

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai "Suhu di Ruang Kerja Sudah Membuat Nyaman Saat Bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	38%
Setuju	4	14	56	44%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	2	4	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	132	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Suhu di Ruang Kerja Sudah Membuat Nyaman Saat Bekerja” yaitu sangat setuju 12 responden dengan persentase 38%, setuju 14 responden dengan persentase 44%, kurang setuju 4 responden dengan persentase 13%, tidak setuju 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{132}{160} \times 100 = 82,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Suhu di Ruang Kerja Sudah Membuat Nyaman Saat Bekerja” adalah sebesar 82,5% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "Temperature Udara di Ruang Kerja Tidak Terlalu Panas ataupun Dingin"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	19%
Setuju	4	12	48	38%
Kurang Setuju	3	11	33	34%
Tidak Setuju	2	3	6	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	117	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Temperature Udara di Ruang Kerja Tidak Terlalu Panas ataupun Dingin” yaitu sangat setuju 6 responden dengan persentase 19%, setuju 12 responden dengan persentase 38%, kurang setuju 11 responden dengan persentase 34%, tidak setuju 3 responden dengan persentase 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{160} \times 100 = 73,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Temperature Udara di Ruang Kerja Tidak Terlalu Panas ataupun Dingin” adalah sebesar 73,1% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Ventilasi Udara Sudah Cukup Baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	13%
Setuju	4	15	60	47%
Kurang Setuju	3	6	18	19%
Tidak Setuju	2	6	12	19%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		32	111	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Ventilasi Udara Sudah Cukup Baik” yaitu sangat setuju 4 responden dengan persentase 13%, setuju 15 responden dengan persentase 47%, kurang setuju 6 responden dengan persentase 19%, tidak setuju 6 responden dengan persentase 19%, sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{111}{160} \times 100 = 70\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Ventilasi Udara Sudah Cukup Baik” adalah sebesar 70% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Tingkat Kebisingan

Tabel 4. 10 Tanggapan Respoden Mengenai "Lingkungan Kerja Terhindar Dari Kebisingan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	41%
Setuju	4	11	44	34%
Kurang Setuju	3	3	9	9%
Tidak Setuju	2	5	10	16%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Lingkungan Kerja Terhindar Dari Kebisingan” yaitu sangat setuju 13 responden dengan persentase 41%, setuju 11 responden dengan persentase 34%, kurang setuju 3 responden dengan persentase 9%, tidak setuju 5 responden dengan persentase 16%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{160} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Ventilasi Udara Sudah Cukup Baik” adalah sebesar 70% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "Kebisingan yang Ditimbulkan Tidak Mengganggu Konsentrasi Saat Bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	25%
Setuju	4	13	52	41%
Kurang Setuju	3	7	21	22%
Tidak Setuju	2	4	8	13%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	121	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Kebisingan yang Ditimbulkan Tidak Mengganggu Konsentrasi Saat Bekerja ” yaitu sangat setuju 8 responden dengan persentase 25%, setuju 13 responden dengan persentase 41%, kurang setuju 7 responden dengan persentase 22%, tidak setuju 4 responden dengan persentase 13%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{121}{160} \times 100 = 75,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kebisingan yang Ditimbulkan Tidak Mengganggu Konsentrasi Saat Bekerja” adalah sebesar 75,6% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai "Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	53%
Setuju	4	11	44	34%
Kurang Setuju	3	2	6	6%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		32	138	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan” yaitu sangat setuju 17 responden dengan persentase 53%, setuju 11 responden dengan persentase 34%, kurang setuju 2 responden dengan persentase 6%, tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%, sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{160} \times 100 = 86,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan Berusaha Meminimalisir Kebisingan” adalah sebesar 86,3% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Keamanan Kerja

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Keamanan di Lingkungan Kerja Sudah Sangat Terjaga"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	41%
Setuju	4	12	48	38%
Kurang Setuju	3	5	15	16%
Tidak Setuju	2	2	4	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	132	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Keamanan di Lingkungan Kerja Sudah Sangat Terjaga” yaitu sangat setuju 13 responden dengan persentase 41%, setuju 12 responden dengan persentase 38%, kurang setuju 5 responden dengan persentase 16%, tidak setuju 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{132}{160} \times 100 = 82,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Keamanan di Lingkungan Kerja Sudah Sangat Terjaga” adalah sebesar 82,5% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "Di Ruang Kerja Terdapat Alat Penunjang Keamanan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	63%
Setuju	4	9	36	28%
Kurang Setuju	3	2	6	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		32	143	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Di Ruang Kerja Terdapat Alat Penunjang Keamanan” yaitu sangat setuju 20 responden dengan persentase 63%, setuju 9 responden dengan persentase 28%, kurang setuju 2 responden dengan persentase 6%, sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{143}{160} \times 100 = 89,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Di Ruang Kerja Terdapat Alat Penunjang Keamanan” adalah sebesar 89,3% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai "Satuan Keamanan di Tempat Kerja Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Merasa Nyaman"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	28%
Setuju	4	12	48	38%
Kurang Setuju	3	9	27	28%
Tidak Setuju	2	2	4	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	124	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Satuan Keamanan di Tempat Kerja Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Merasa Nyaman” yaitu sangat

setuju 9 responden dengan persentase 28%, setuju 12 responden dengan persentase 38%, kurang setuju 9 responden dengan persentase 28%, tidak setuju 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{124}{160} \times 100 = 77,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Satuan Keamanan di Tempat Kerja Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Merasa Nyaman” adalah sebesar 77,5 % yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

6. Tata Letak Peralatan

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai "Peralatan Yang Dibutuhkan Berada Pada Tempat Yang Seharusnya dan Dapat Digunakan Dengan Baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	28%
Setuju	4	15	60	47%
Kurang Setuju	3	6	18	19%
Tidak Setuju	2	2	4	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	127	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Peralatan Yang Dibutuhkan Berada Pada Tempat Yang Seharusnya dan Dapat Digunakan Dengan Baik” yaitu sangat setuju 9 responden dengan persentase 28%, setuju 15 responden dengan persentase 47%, kurang setuju 6 responden dengan persentase 19%, tidak setuju 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{160} \times 100 = 79,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Peralatan Yang Dibutuhkan Berada Pada Tempat Yang Seharusnya dan Dapat Digunakan Dengan Baik” adalah sebesar 79,4% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai "Tata Ruang pada Tempat Kerja Membuat Nyaman"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	63%
Setuju	4	8	32	25%
Kurang Setuju	3	3	9	9%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	143	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai "Tata Ruang pada Tempat Kerja Membuat Nyaman" yaitu sangat setuju 20 responden dengan persentase 63%, setuju 8 responden dengan persentase 25%, kurang setuju 3 responden dengan persentase 9%, tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{143}{160} \times 100 = 89,4\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai "Tata Ruang pada Tempat Kerja Membuat Nyaman" adalah sebesar 89,4% yang menunjukkan bahwa "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai "Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	25%
Setuju	4	15	60	47%
Kurang Setuju	3	6	18	19%
Tidak Setuju	2	3	6	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	124	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai "Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja" yaitu sangat setuju 8 responden

dengan persentase 25%, setuju 15 responden dengan persentase 47%, kurang setuju 6 responden dengan persentase 19%, tidak setuju 3 responden dengan persentase 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{124}{160} \times 100 = 77,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja” adalah sebesar 77,5% yang menunjukkan bahwa “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

7. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai "Hubungan Antar Karyawan Terjalin Harmonis"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	34%
Setuju	4	16	64	50%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Hubungan Antar Karyawan Terjalin Harmonis” yaitu sangat setuju 11 responden dengan persentase 34%, setuju 16 responden dengan persentase 50%, kurang setuju 4 responden dengan persentase 13%, tidak setuju 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{160} \times 100 = 83,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Hubungan Antar Karyawan Terjalin Harmonis” adalah sebesar 83,1% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai "Terciptanya Kerja Sama Yang Baik Sesama Rekan Kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	47%
Setuju	4	14	56	44%
Kurang Setuju	3	3	9	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Terciptanya Kerja Sama Yang Baik Sesama Rekan Kerja” yaitu sangat setuju 15 responden dengan persentase 47%, setuju 14 responden dengan persentase 44%, kurang setuju 3 responden dengan persentase 9%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{140}{160} \times 100 = 87,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Terciptanya Kerja Sama Yang Baik Sesama Rekan Kerja” adalah sebesar 87,5% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai "Memiliki Suasana Kerja Yang Baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	47%
Setuju	4	13	52	41%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Memiliki Suasana Kerja Yang Baik” yaitu sangat setuju 15 responden dengan persentase 47%, setuju 13

responden dengan persentase 41%, kurang setuju 4 responden dengan persentase 13%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{160} \times 100 = 86,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki Suasana Kerja Yang Baik” adalah sebesar 86,9% yang menunjukkan bahwa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata
Penerangan			
1.	Penerangan di ruang kerja sudah memadai	84,4%	84,4%
2.	Penerangan di ruang kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan	85,6%	
3.	Cahaya lampu menunjang pekerjaan	83,1%	
Suhu Udara			
1.	Suhu di ruang kerja sudah membuat nyaman saat bekerja	82,5%	75,2%
2.	Temperature udara di ruang kerja tidak terlalu panas ataupun dingin	73,1%	
3.	Ventilasi udara sudah cukup baik	70%	
Tingkat Kebisingan			
1.	Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan	80%	81%

2.	Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	75,6%	
3.	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan	86,3%	
Keamanan Kerja			
1.	Keamanan di lingkungan kerja sudah sangat terjaga	82,5%	83,1%
2.	Di ruang kerja terdapat alat penunjang keamanan	89,3%	
3.	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman.	77,5%	
Tata Letak Peralatan			
1.	Peralatan yang dibutuhkan berada pada tempat yang seharusnya dan dapat digunakan dengan baik	79,4%	82,1%
2.	Tata ruangan pada tempat kerja membuat nyaman	89,4%	
3.	Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja.	77,5%	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
1.	Hubungan antar karyawan terjalin harmonis	83,1%	85,8%
2.	Terciptanya kerjasama yang baik sesama rekan kerja	87,5%	
3.	Memiliki suasana kerja yang baik	86,9%	
RATA-RATA			81,9%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dari 32 responden variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil rata-rata sebesar 81,9%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya

Madani Kabupaten Bogor sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju”. Dari hasil nilai rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator, tanggapan dengan hasil tertinggi yaitu pada indikator “Hubungan Sesama Rekan Kerja” yang memperoleh hasil sebesar 85,8%, sedangkan untuk tanggapan dengan hasil terendah yaitu pada indikator “Suhu Udara” yang memperoleh hasil sebesar 75,2%.

B. Kinerja Karyawan

Penilaian variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 pernyataan yang berasal dari empat indikator kinerja karyawan dan disajikan pada tabel berikut:

1. Kualitas

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai "Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP Yang Ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	53%
Sering	4	11	44	34%
Kadang-Kadang	3	3	9	9%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP Yang Ditetapkan” yaitu selalu 17 responden dengan persentase 53%, sering 11 responden dengan persentase 34%, kadang-kadang 3 responden dengan persentase 9%, pernah 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{140}{160} \times 100 = 87,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP Yang Ditetapkan” adalah sebesar 87,5% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai "Cepat Tanggap Dalam Pekerjaan Yang Telah Diberikan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	34%
Sering	4	12	48	38%
Kadang-Kadang	3	6	18	19%
Pernah	2	3	6	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	127	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Cepat Tanggap Dalam Pekerjaan Yang Telah Diberikan” yaitu Selalu 11 responden dengan persentase 34%, sering 12 responden dengan persentase 38%, kadang-kadang 6 responden dengan persentase 19%, pernah 3 responden dengan persentase 9%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{127}{160} \times 100 = 79,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Cepat Tanggap Dalam Pekerjaan Yang Telah Diberikan” adalah sebesar 79,3% yang menunjukkan bahwa “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai "Berkerja Sesuai Dengan Kemampuan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	50%
Sering	4	14	56	44%
Kadang-Kadang	3	1	3	3%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan” yaitu selalu 16 responden dengan persentase 50%, sering 14

responden dengan persentase 44%, kadang-kadang 1 responden dengan persentase 3%, pernah 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{160} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan” adalah sebesar 88,1% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai "Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien Dalam Melakukan Pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	38%
Sering	4	13	52	41%
Kadang-Kadang	3	7	21	22%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien Dalam Melakukan Pekerjaan” yaitu selalu 12 responden dengan persentase 38%, sering 13 responden dengan persentase 41%, kadang-kadang 7 responden dengan persentase 22%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{160} \times 100 = 83,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien Dalam Melaksanakan Pekerjaan” adalah sebesar 83,1% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan Perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	34%
Sering	4	15	60	47%
Kadang-Kadang	3	6	18	19%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan Perusahaan” yaitu selalu 11 responden dengan persentase 34%, sering 15 responden dengan persentase 47%, kadang-kadang 6 responden dengan persentase 19%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{133}{160} \times 100 = 83,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan” adalah sebesar 83,1% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	44%
Sering	4	16	64	50%
Kadang-Kadang	3	2	6	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti” yaitu Selalu 14 responden dengan persentase 44%, sering 16

responden dengan persentase 50%, kadang-kadang 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{160} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Secara Teliti” adalah sebesar 87,5% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Memahami *Job Desc* Yang Telah Diberikan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	47%
Sering	4	14	56	44%
Kadang-Kadang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Memahami *Job Desc* Yang Telah Diberikan” yaitu Selalu 15 responden dengan persentase 47%, sering 14 responden dengan persentase 44%, kadang-kadang 3 responden dengan persentase 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{160} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memahami *Job Desc* Yang Telah Diberikan” adalah sebesar 87,5% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Memiliki Kemauan Belajar Untuk Kesempurnaan Pelaksanaan Tugas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	34%
Sering	4	13	52	41%
Kadang-Kadang	3	6	18	19%
Pernah	2	2	4	6%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	129	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Memiliki Kemauan Belajar Untuk Kesempurnaan Pelaksanaan Tugas” yaitu Selalu 11 responden dengan persentase 34%, sering 13 responden dengan persentase 41%, kadang-kadang 6 responden dengan persentase 19%, pernah 2 responden dengan persentase 6%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{129}{160} \times 100 = 80,6\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki Kemauan Belajar Untuk Kesempurnaan Pelaksanaan Tugas” adalah sebesar 80,6% yang menunjukkan bahwa “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai "Sering Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	31%
Sering	4	13	52	41%
Kadang-Kadang	3	6	18	19%
Pernah	2	3	6	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	126	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.32 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Sering Menyelesaikan

Tugas Tepat Waktu” yaitu selalu 10 responden dengan persentase 31%, sering 13 responden dengan persentase 41%, kadang-kadang 6 responden dengan persentase 19%, pernah 3 responden dengan persentase 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{126}{160} \times 100 = 78,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Sering Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu” adalah sebesar 78,8% yang menunjukkan bahwa “Sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai "Memelihara Alat Sarana dan Pra Sarana Yang Telah Dipertanggung jawabkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	7	35	22%
Sering	4	18	72	56%
Kadang-Kadang	3	7	21	22%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	128	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.33 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Memelihara Alat Sarana dan Pra Sarana Yang Telah Dipertanggung jawabkan” yaitu selalu 7 responden dengan persentase 22%, sering 18 responden dengan persentase 56%, kadang-kadang 7 responden dengan persentase 22%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{160} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memelihara Alat Sarana dan Pra Sarana Yang Telah Dipertanggung jawabkan” adalah sebesar 80% yang menunjukkan bahwa “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai "Melaksanakan Tugas Dengan Rasa Tanggung Jawab"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	53%
Sering	4	11	44	34%
Kadang-Kadang	3	4	12	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.34 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Melaksanakan Tugas Dengan Rasa Tanggung Jawab” yaitu selalu 17 responden dengan persentase 53%, sering 11 responden dengan persentase 34%, kadang-kadang 4 responden dengan persentase 13%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{141}{160} \times 100 = 88,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Melaksanakan Tugas Dengan Rasa Tanggung Jawab” adalah sebesar 88,1% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai "Berkomitmen Atas Pekerjaan Yang Didapatkan Walaupun Tidak Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	44%
Sering	4	13	52	41%
Kadang-Kadang	3	4	12	13%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	136	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan tabel 4.35 jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Responden yang menjawab pernyataan mengenai “Berkomitmen Atas Pekerjaan Yang Didapatkan Walaupun Tidak Sesuai Dengan Kemampuan Yang

Dimiliki” yaitu selalu 14 responden dengan persentase 44%, sering 13 responden dengan persentase 41%, kadang-kadang 4 responden dengan persentase 13%, pernah 1 responden dengan persentase 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{160} \times 100 = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Berkomitmen Atas Pekerjaan Yang Didapatkan Walaupun Tidak Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki” adalah sebesar 85% yang menunjukkan bahwa “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata
Kualitas			
1.	Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan	87,5%	85,0%
2.	Cepat tanggap dalam pekerjaan yang telah diberikan	79,3%	
3.	Bekerja sesuai dengan kemampuan	88,1%	
Kuantitas			
1.	Menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan	83,1%	84,6%
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	83,1%	
3.	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti	88%	
Pelaksanaan Tugas			
1.	Memahami job desc yang telah diberikan	88%	82%
2.	Memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas	80,6%	
3.	Sering menyelesaikan tugas tepat waktu	78,8%	
Tanggung Jawab			
1.	Memelihara alat sarana dan pra sarana yang telah dipertanggung jawabkan	80,0%	84,4%

2.	Melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	88,1%	
3.	Berkomitmen atas pekerjaan yang didapatkan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	85,0%	
RATA-RATA			84,1%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dari 32 responden variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil rata-rata sebesar 84,1%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban “selalu” dan “sering”. Dari hasil nilai rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator, tanggapan dengan hasil tertinggi yaitu pada indikator “Kualitas” yang memperoleh hasil sebesar 85,0%, sedangkan untuk tanggapan dengan hasil terendah yaitu pada indikator “Pelaksanaan Tugas” yang memperoleh hasil sebesar 82%.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) dalam persamaan regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Dalam uji normalitas, penilaian didasarkan pada metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) di mana jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4. 36 Hasil Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89807069
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,101
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

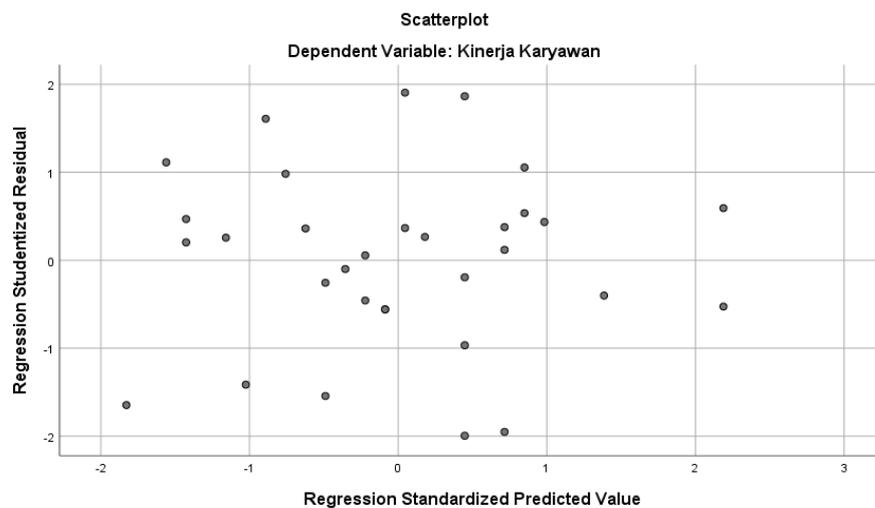
Sumber: Data Output Spss, Diolah (2024)

Berdasarkan data di tabel 4.37, dapat dilihat bahwa hasil signifikansi uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test adalah

0,200 yang artinya nilainya lebih tinggi daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal.

4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan dalam varians dan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi diklasifikasikan sebagai heteroskedastisitas apabila data tersebar di sekitar angka nol (di sumbu Y) tanpa membentuk pola atau tren tertentu. Pengecekan heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat grafik Scatterplot antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang sudah dinormalisasi.



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut gambar 4.1, dapat dilihat bawah titik-titik pada grafik tersebar tanpa pola yang jelas di sekitar angka nol. Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terjadi nya heteroskedastisitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam analisis regresi linier sederhana, variabel yang mempunyai pengaruh disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 4. 37 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,396	7,054		3,033	,000
Lingkungan Kerja	,394	,095	,063	4,138	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS, Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.43 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 21,396 dan koefisien regresi sebesar 0,394. Maka berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,396 + 0,394X$$

Dimana:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga konstanta
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- X = Nilai variabel (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, koefisien regresi (b) mempunyai nilai sebesar 0,394 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang menyatakan besarnya variasi yang dapat dijelaskan oleh hubungan Y dan X. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 38 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,363	,342	3,962

Sumber: Data Output Spss, Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai *R Square* sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini berarti 36,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh beberapa faktor yang lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis (t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Oleh karena itu, perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikansi yang digunakan adalah uji t, rumus dan perhitungan untuk mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t (\alpha/2 ; n - 2 - 1) \\
 &= t (0,05/2 ; 32 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 29) \\
 &= 2,045
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 39 Hasil Uji t

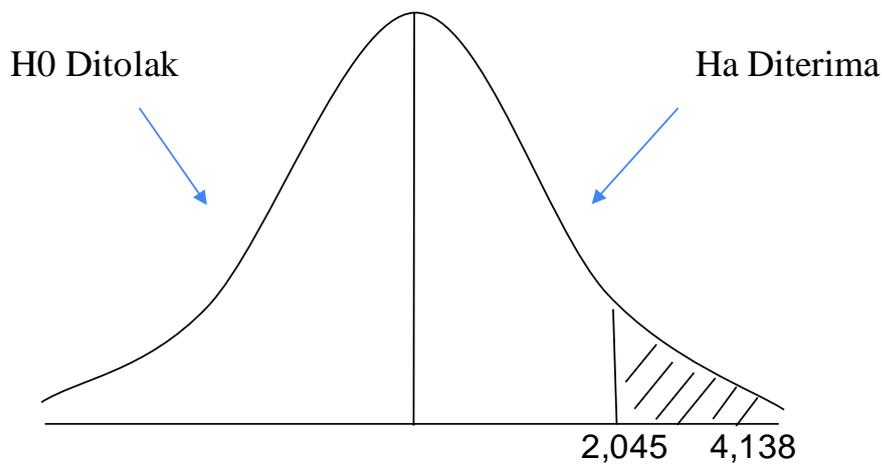
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,396	7,054		3,033	,000
Lingkungan Kerja	,394	,095	,063	4,138	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output Spss, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.40 terlihat nilai t hitung sebesar 4,138 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $4,138 > t_{\text{tabel}} (2,045)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kurva hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Kurva Pengujian Hipotesis

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Lingkungan Kerja Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik tentu akan berdampak pada karyawan itu sendiri, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta menjamin tujuan perusahaan selaras dengan visi dan misi perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam penelitian ini meneliti 4 divisi dalam perusahaan dengan penyumbang karakteristik populasi terbesar yaitu pada bagian produksi yang berjumlah 20 karyawan atau mencakup hampir sekitar 60% dari total populasi.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terkait lingkungan kerja yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 81,9% yang berada pada kategori baik.

Dapat diketahui dari rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 85,8%, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah berada pada indikator suhu udara dengan nilai rata-rata sebesar 75,2%. Dengan hasil tersebut artinya hubungan antar karyawan sudah terjalin harmonis serta kerjasama sesama rekan kerja dapat dikatakan baik sehingga memiliki suasana kerja yang nyaman. Namun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan perusahaan seperti pada indikator suhu udara. Perusahaan perlu memperhatikan *temperature* udara di ruang kerja agar suhu udara membuat nyaman saat bekerja.

4.4.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terkait kinerja karyawan yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 84,1% yang berada pada kategori sangat baik.

Dapat diketahui dari rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 85%, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah berada pada indikator pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 82%. Dengan hasil tersebut artinya karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai *SOP* yang ditetapkan dan sudah bekerja sesuai dengan kemampuan. Namun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan terkait hal tersebut seperti memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas agar tugas dapat selesai di waktu yang tepat.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 32 orang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil uji hipotesis adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil t_{hitung} sebesar 4,138 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Artinya $4,138 > 2,045$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi mendapatkan hasil sebesar 0,363. Hal tersebut berarti dapat dijelaskan bahwa sebesar 36,3% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh beberapa faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 21,396 + 0,394X$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh linear terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianti & Susanti (2020), Senen et al., (2023), Lestari & Herianto (2024), Setiawati (2022), Munardi et al., (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat

diartikan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang peneliti peroleh dari hasil penelitiannya:

1. Lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terkait lingkungan kerja yang mendapatkan hasil sebesar 81,9%, dengan rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 85,8%, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah berada pada indikator suhu udara dengan nilai rata-rata sebesar 75,2%.
2. Kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masuk kedalam kategori sangat baik. Hal tersebut berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terkait kinerja karyawan yang mendapatkan hasil sebesar 84,1%, dengan rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 85%, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah berada pada indikator pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 82%.
3. Lingkungan kerja di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan thitung (4,138) lebih besar dari ttabel (2,045) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dapat dipastikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,363 menunjukkan bahwa 36,3% dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, sementara sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi $Y = 21,396 + 0,394X$ menguatkan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pada lingkungan kerja PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor menunjukkan terdapat kelemahan pada indikator suhu udara. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar perusahaan memperbaiki sistem ventilasi udara dan memperhatikan *temperature* udara khususnya pada bagian produksi guna mencegah kondisi kerja yang panas maupun dingin agar karyawan nyaman saat melakukan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil analisis pada kinerja karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor menunjukkan terdapat kelemahan pada indikator pelaksanaan tugas. Oleh karena itu peneliti memberikan saran baiknya karyawan memiliki rasa kemauan belajar di setiap job desc yang diberikan guna pelaksanaan tugas berjalan baik dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Kepada peneliti berikutnya, penting untuk kembali menelaah penelitian sebelumnya dengan cermat, karena masih terdapat banyak faktor di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan agar penelitian selanjutnya tidak hanya fokus pada faktor-faktor yang sudah ada, tetapi juga memperluas pencarian untuk mengidentifikasi variabel tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. (2 ed.). Zanafa Publishing.
- Alteza, M. (2019). *Pengantar Bisnis*.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Bambang Dwi Suseno, U. W. N., Fidziah, Suandi Silalahi, E. S., & Saleh, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dangnga, M. T., & Dian, I. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. *Jurnal Economix*, 7(2).
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Handoko, T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Khaeruman, Farradia, Y., Marsinah, L., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Kosasih, Kurniawan, Hartono, Sumiati, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kimshari Alung Citra.
- Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahudin, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 505–511. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13693>
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 132–150.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, M. R. S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nuryana, Y., & Surjandari, D. . (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Mekanisme, dan Earning Management terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Global Riset Manajemen dan Bisnis*, 19(1).
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 5(2), 155–167. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i2.3735>
- Purnami, & Utama. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Rahmawanti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rumeen, Kojo, W. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BRI Cabang Pali Sulawesi Tengah.

Emba, 11, 1231–1241.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bnadung: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jukarunman*, 13(1), 10–23.
- Senen, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 153–159.
<https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Setiawan, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Udayana.
- Setiawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 172–178. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.42>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Siagian, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2019). *Principles of Human Resource (Management)*. OH: South Western-Cengage Learning.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (20 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, E. W. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Supriadi. (2022). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. M. Group (ed.)).
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.

- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tampubolon, R., & Pakuan, U. (2023). Analisa Lingkungan Kerja Hibrida Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bumn Sektor Keuangan). *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 9(2), 107–116.
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v9i2.7484>
- Yuliani. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfitri (ed.)). PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5.
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v1i1.440>
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. New York: Pearson Education.
- Flippo Edwin B. (2018). *Personnel Management, Sixth Edition*. Singapore: MC Graw Hill Book Company. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adam Rafi Sakha
Alamat : Perumahan Pabuaran Asri 2 Blok A25 No.5
Cibinong Kab. Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 20 Desember 2002
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cimpaeun 03
• SMP : SMP Al-Nur Cibinong
• SMA : SMAN 1 Cibinong
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2024
Peneliti,

(Adam Rafi Sakha)

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1.	Penerangan di ruang kerja sudah memadai					
2.	Penerangan di ruang kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan					
3.	Cahaya lampu menunjang pekerjaan					
Suhu Udara						
1.	Suhu di ruang kerja sudah membuat nyaman saat bekerja					
2.	Temperature udara di ruang kerja tidak terlalu panas ataupun dingin					
3.	Ventilasi udara sudah cukup baik					
Tingkat Kebisingan						
1.	Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan					
2.	Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja					
3.	Perusahaan berusaha meminialisir kebisingan					
Keamanan Kerja						
1.	Keamanan di lingkungan kerja sudah sangat terjaga					
2.	Di ruang kerja terdapat alat penunjang keamanan					
3.	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman.					
Tata Letak Peralatan						
1.	Peralatan yang dibutuhkan berada pada tempat yang seharusnya dan dapat digunakan dengan baik					
2.	Tata ruangan pada tempat kerja membuat nyaman					
3.	Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja.					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
1.	Hubungan antar karyawan terjalin harmonis					
2.	Terciptanya kerjasama yang baik sesama rekan kerja					
3.	Memiliki suasana kerja yang baik					

Lampiran 1. 2 Kuesioner Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan						
No	Pernyataan	SL	S	KD	P	TP
Kualitas						
1.	Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan					
2.	Cepat tanggap dalam pekerjaan yang telah diberikan					
3.	Bekerja sesuai dengan kemampuan					
Kuantitas						
1.	Menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan					
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti					
Pelaksanaan Tugas						
1.	Memahami job desc yang telah diberikan					
2.	Memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas					
3.	Sering menyelesaikan tugas tepat waktu					
Tanggung Jawab						
1.	Memelihara alat sarana dan pra sarana yang telah dipertanggung jawabkan					
2.	Melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.					
3.	Berkomitmen atas pekerjaan yang didapatkan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					

Lampiran 1. 3 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TOTAL
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	77
5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	79
5	4	4	4	3	4	2	4	5	2	1	4	3	4	2	4	5	3	63
5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	79
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	77
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	80
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	5	74
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	73
5	5	5	5	4	2	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	71
4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	77
3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	5	3	4	5	3	5	3	3	60
5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	4	4	4	5	2	2	5	2	5	3	3	3	4	4	4	3	66
4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	73
3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	65
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	4	3	2	2	4	4	5	4	3	5	5	3	2	3	5	67
5	4	3	3	3	4	4	4	1	5	4	2	3	4	2	4	4	4	63
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	81
3	4	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	69
5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	72
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	70
3	4	4	3	4	2	2	3	2	5	5	3	2	2	5	5	5	3	62
4	4	4	3	2	2	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	75
2	4	5	3	2	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	68
5	4	3	2	3	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	70
4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

Lampiran 1. 4 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	53
5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
5	2	2	4	4	5	5	3	2	5	5	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	45
4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	48
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	55
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	49
5	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4	4	51
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
5	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	42
4	4	4	3	5	5	5	2	3	4	5	4	48
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	54
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	54
2	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	5	47
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	55
5	4	5	4	4	5	5	2	5	3	3	5	50
4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	48
4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	48
5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	50
4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4	52
5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	52
3	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50

Lampiran 1. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations																			
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TOTAL	
X01	Pearson Correlation	1	,212	,054	,380*	,334	,222	,113	,106	-,050	,095	,080	-,050	,200	,290	,129	-,058	,146	,383*	,395*	
	Sig. (2-tailed)		,243	,767	,032	,062	,221	,537	,565	,785	,604	,665	,784	,274	,107	,482	,752	,424	,030	,025	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X02	Pearson Correlation	,212	1	,131	,438*	,498**	,466**	,309	-,002	,298	,115	-,014	-,115	,018	-,153	,008	,188	,221	,230	,417*	
	Sig. (2-tailed)			,476	,012	,004	,007	,085	,992	,097	,532	,940	,532	,922	,402	,967	,303	,225	,205	,018	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X03	Pearson Correlation	,054	,131	1	,622**	,408*	,212	,265	,151	,071	-,085	,036	,453**	,119	-,020	,138	,324	,153	,155	,464**	
	Sig. (2-tailed)				,000	,021	,244	,142	,409	,700	,642	,847	,009	,515	,912	,452	,070	,402	,397	,008	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X04	Pearson Correlation	,380*	,438*	,622**	1	,590**	,465**	,413*	,033	,144	-,143	,047	,225	,264	,098	-,061	,308	,084	,245	,577**	
	Sig. (2-tailed)					,000	,007	,019	,857	,432	,435	,797	,216	,145	,593	,739	,086	,647	,177	,001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X05	Pearson Correlation	,334	,498**	,408*	,590**	1	,484**	,431*	,095	,127	,094	,250	,025	,152	,007	,064	,313	,169	,091	,585**	
	Sig. (2-tailed)		,062	,004	,021	,000		,005	,014	,604	,487	,610	,167	,893	,407	,970	,728	,081	,354	,621	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X06	Pearson Correlation	,222	,466**	,212	,465**	,484**	1	,343	,230	,329	,004	-,071	,268	,088	,076	-,072	,227	,344	,037	,545**	
	Sig. (2-tailed)		,221	,007	,244	,007	,005		,055	,205	,066	,982	,699	,139	,631	,681	,695	,211	,054	,840	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X07	Pearson Correlation	,113	,309	,265	,413*	,431*	,343	1	,276	,279	,231	,204	,198	,174	,336	,066	,117	,091	,470**	,629**	
	Sig. (2-tailed)		,537	,085	,142	,019	,014	,055		,126	,122	,203	,262	,277	,341	,060	,720	,523	,621	,007	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X08	Pearson Correlation	,106	-,002	,151	,033	,095	,230	,276	1	,246	,287	-,178	,150	,261	,259	,041	,004	,182	,444*	,428*	
	Sig. (2-tailed)		,565	,992	,409	,857	,604	,205	,126		,174	,111	,331	,411	,150	,152	,824	,982	,319	,011	,015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X09	Pearson Correlation	-,050	,298	,071	,144	,127	,329	,279	,246	1	-,157	-,140	,415*	,362*	,388*	,120	-,025	,165	,313	,458**	
	Sig. (2-tailed)		,785	,097	,700	,432	,487	,066	,122	,174		,392	,444	,018	,042	,028	,514	,894	,368	,081	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X10	Pearson Correlation	,095	,115	-,085	-,143	,094	,004	,231	,287	-,157	1	,450**	,176	,170	,227	,294	,017	,243	,336	,388*	
	Sig. (2-tailed)		,604	,532	,642	,435	,610	,982	,203	,111	,392		,010	,334	,351	,211	,102	,925	,181	,060	,028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X11	Pearson Correlation	,080	-,014	,036	,047	,250	-,071	,204	-,178	-,140	,450**	1	,157	,276	,181	,521**	,223	,188	,201	,389*	
	Sig. (2-tailed)		,665	,940	,847	,797	,167	,699	,262	,331	,444	,010		,392	,127	,320	,002	,220	,304	,269	,028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X12	Pearson Correlation	-,050	-,115	,453**	,225	,025	,268	,198	,150	,415*	,176	,157	1	,449**	,349	,294	,261	,404*	,121	,555**	
	Sig. (2-tailed)		,784	,532	,009	,216	,893	,139	,277	,411	,018	,334	,392		,010	,050	,102	,149	,022	,511	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X13	Pearson Correlation	,200	,018	,119	,264	,152	,088	,174	,261	,362*	,170	,276	,449**	1	,582**	,036	,057	,192	,393*	,550**	
	Sig. (2-tailed)		,274	,922	,515	,145	,407	,631	,341	,150	,042	,351	,127	,010		,000	,844	,759	,293	,026	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X14	Pearson Correlation	,290	-,153	-,020	,098	,007	,076	,336	,259	,388*	,227	,181	,349	,582**	1	,039	,034	,084	,393*	,491**	
	Sig. (2-tailed)		,107	,402	,912	,593	,970	,681	,060	,152	,028	,211	,320	,050	,000		,833	,852	,649	,026	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X15	Pearson Correlation	,129	,008	,138	-,061	,064	-,072	,066	,041	,120	,294	,521**	,294	,036	,039	1	,215	,243	,222	,374*	
	Sig. (2-tailed)		,482	,967	,452	,739	,728	,695	,720	,824	,514	,102	,002	,102	,844	,833		,238	,181	,222	,035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X16	Pearson Correlation	-,058	,188	,324	,308	,313	,227	,117	,004	-,025	,017	,223	,261	,057	,034	,215	1	,582**	-,043	,404*	
	Sig. (2-tailed)		,752	,303	,070	,086	,081	,211	,523	,982	,894	,925	,220	,149	,759	,852	,238		,000	,815	,022
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X17	Pearson Correlation	,146	,221	,153	,084	,169	,344	,091	,182	,165	,243	,188	,404*	,192	,084	,243	,582**	1	,201	,511**	
	Sig. (2-tailed)		,424	,225	,402	,647	,354	,054	,621	,319	,368	,181	,304	,022	,293	,649	,181	,000		,271	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X18	Pearson Correlation	,383*	,230	,155	,245	,091	,037	,470**	,444*	,313	,336	,201	,121	,393*	,393*	,222	-,043	,201	1	,584**	
	Sig. (2-tailed)		,030	,205	,397	,177	,621	,840	,007	,011	,081	,060	,269	,511	,026	,222	,815	,271		,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,395*	,417*	,464**	,577**	,585**	,545**	,629**	,428*	,458**	,388*	,389*	,555**	,550**	,491**	,374*	,404*	,511**	,584**	1	
	Sig. (2-tailed)		,025	,018	,008	,001	,000	,001	,000	,015	,008	,028	,028	,001	,001	,004	,035	,022	,003	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 1. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations												
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	,058	-,107	,272	,344	,234	,216	,300	,504**	,545**	,293	,152	,606**
	Sig. (2-tailed)		,753	,560	,132	,054	,198	,236	,095	,003	,001	,104	,407	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y02	Pearson Correlation	,058	1	,206	-,037	,053	,349	,019	,187	,244	,050	,206	,260	,447*
	Sig. (2-tailed)	,753		,257	,842	,772	,050	,918	,305	,178	,787	,257	,151	,010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y03	Pearson Correlation	-,107	,206	1	,353*	,061	,084	,077	,181	,421*	-,067	-,018	,268	,402*
	Sig. (2-tailed)	,560	,257		,048	,742	,649	,674	,320	,016	,714	,923	,138	,023
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y04	Pearson Correlation	,272	-,037	,353*	1	,129	,078	,263	,086	,147	,438*	,175	,144	,463**
	Sig. (2-tailed)	,132	,842	,048		,481	,672	,146	,638	,422	,012	,337	,431	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y05	Pearson Correlation	,344	,053	,061	,129	1	,302	,549**	,340	,438*	,332	,186	,097	,592**
	Sig. (2-tailed)	,054	,772	,742	,481		,093	,001	,057	,012	,064	,308	,597	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y06	Pearson Correlation	,234	,349	,084	,078	,302	1	,361*	-,022	,154	,236	,381*	,000	,463**
	Sig. (2-tailed)	,198	,050	,649	,672	,093		,042	,904	,401	,193	,031	1,000	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y07	Pearson Correlation	,216	,019	,077	,263	,549**	,361*	1	,034	,142	,364*	,420*	-,061	,488**
	Sig. (2-tailed)	,236	,918	,674	,146	,001	,042		,853	,439	,041	,017	,741	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y08	Pearson Correlation	,300	,187	,181	,086	,340	-,022	,034	1	,495**	,267	,232	,213	,563**
	Sig. (2-tailed)	,095	,305	,320	,638	,057	,904	,853		,004	,139	,202	,243	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y09	Pearson Correlation	,504**	,244	,421*	,147	,438*	,154	,142	,495**	1	,354*	,134	,402*	,737**
	Sig. (2-tailed)	,003	,178	,016	,422	,012	,401	,439	,004		,047	,463	,022	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	,545**	,050	-,067	,438*	,332	,236	,364*	,267	,354*	1	,472**	-,120	,590**
	Sig. (2-tailed)	,001	,787	,714	,012	,064	,193	,041	,139	,047		,006	,515	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	,293	,206	-,018	,175	,186	,381*	,420*	,232	,134	,472**	1	-,014	,522**
	Sig. (2-tailed)	,104	,257	,923	,337	,308	,031	,017	,202	,463	,006		,939	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	,152	,260	,268	,144	,097	,000	-,061	,213	,402*	-,120	-,014	1	,407*
	Sig. (2-tailed)	,407	,151	,138	,431	,597	1,000	,741	,243	,022	,515	,939		,021
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,606**	,447*	,402*	,463**	,592**	,463**	,488**	,563**	,737**	,590**	,522**	,407*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,023	,008	,000	,008	,005	,001	,000	,000	,002	,021	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 1. 7 Kondisi Lingkungan Kerja PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor

