

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT XYZ**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

YUNUS AGUSTINUS
22120064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2025**



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Yunus Agustinus
NIM : 22120064
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Divisi Produksi Pada PT XYZ

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan Disetujui pada:

Jumat, 22 Agustus 2025

Pembimbing I

Yudi Kristanto, M.Pd
NIDN : 0411108201

Pembimbing II

Setiawati, S.AB, MM.
NIDN : 0416097903

Mengetahui,
Ketua Program Studi Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0411129003



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yunus Agustinus
NIM : 22120064
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi
Produksi Pada PT XYZ.

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi
Universitas Pertiwi pada hari Jumat, Tanggal 22 Agustus 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
<u>Siti Nuridah, S.E, M.Ak</u> NIDN: 0411129003	KETUA JURUSAN BISNIS	
<u>Yudi Kristanto, M.Pd</u> NIDN: 0411108201	PEMBIMBING I	
<u>Setiawati, S.AB, MM.</u> NIDN : 0416097903	PEMBIMBING II	

Mengetahui,
Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi



Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN : 0403128806

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Yunus Agustinus
NIM : 22120064
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT XYZ.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 22 Agustus 2025



Yunus Agustinus

LEMBAR PERNYATAAN PELEPASAN HAK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Yunus Agustinus

NIM : 22120064

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah (skripsi) yang saya buat dengan bimbingan dari dosen Universitas Pertiwi, maka dengan penuh kesungguhan saya akan memberikan hasil karya ilmiah (skripsi) ini dengan penuh pertimbangan tanpa paksaan dari pihak manapun. Demi kemajuan dan penyempurnaan hasil karya ilmiah ini, pada Universitas Pertiwi Bekasi. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dinyatakan di Bekasi, 22 Agustus 2025



Yunus Agustinus

ABSTRAKSI

Nama : Yunus Agustinus
NIM : 22120064
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Divisi Produksi Pada PT XYZ
Pembimbing I : Yudi Kristanto, M.Pd
Pembimbing II : Setiawati, S.AB, MM.

Menurunnya kinerja karyawan PT XYZ dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah Lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi antara lain Kinerja karyawan yang menurun. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu 1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja yang terdapat pada PT XYZ, 2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT XYZ, 3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT XYZ dengan populasi berjumlah 86 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, hasil pengujian persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 7,822 + 0,905 X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 7,822 + 0,905 X$ menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja karyawan sebesar 0,905 dengan konstanta 7,822

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Yunus Agustinus
NIM : 0120016
Program : *SI Management/ Accounting*
Title : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Divisi Produksi Pada PT XYZ
Karawang
Supervisor I : Yudi Kristanto, M.Pd
Supervisor II : Setiawati, S.AB, MM.

The decline in the performance of employees of PT XYZ can be caused by several factors. Factors that affect performance include work environment. Phenomena that occur include decreased employee performance. The objectives of this study are 1. To find out the work environment at PT XYZ, 2. To find out the performance of employees at PT XYZ, 3. To find out whether or not there is an influence of the work environment on employee performance at PT XYZ. This research using quantitative methods with associative techniques was conducted at PT XYZ with a population of 86 employees with data collection techniques using a questionnaire.

Based on the results of the research conducted, the results of testing the multiple linear regression equation $\hat{Y} = 7.822 + 0.905 X_2$ can be used to explain the form of a linear relationship between Job Appraisal and Achievement Motivation and Employee Performance. The multiple linear regression equation $\hat{Y} = 7.822 + + 0.905 X_2$ indicates that if work stress and work environment and employee performance are measured by the instruments used in this study, then every increase of one unit of work stress score (X_1) will be followed by decreased Employee Performance score of -0.187 with a constant of 7.822. And for every one-unit increase in the Work Environment score (X_2) it will be followed by an increase in the employee performance score of 0.905 with a constant of 7.822

Keywords: *Work Environmentm, and Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, serta kekuatan-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi produksi pada PT XYZ sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Skripsi ini lahir dari sebuah perjalanan panjang yang penuh dengan pembelajaran, tantangan, dan pengorbanan. Tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban akademik, tetapi juga menjadi cerminan dari ketekunan, kesabaran, serta doa yang tak henti-hentinya dipanjatkan oleh orang-orang tercinta. Setiap halaman yang tersusun merupakan jejak kecil dari perjuangan yang penuh dengan arti tentang bagaimana rasa lelah bertransformasi menjadi kekuatan, keraguan berubah menjadi keberanian, dan kegagalan menjadi pijakan untuk bangkit kembali. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Orang Tua, Bapak Supid dan Ibu Rustini yang senantiasa memberikan doa yang terbaik.
2. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi.
3. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi.
4. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi.
5. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, Selaku Ketua Jurusan Bisnis.
6. Yudi Kristanto, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
7. Setiawati, S.AB, MM, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
8. Ketua Penguji, selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama proses penyelesaian skripsi.
9. Penguji I, selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama proses penyelesaian skripsi.
10. Sahabat serta rekan seperjuangan yang selalu hadir memberikan dorongan, kebersamaan, dan pengingat untuk tidak menyerah.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PEMBIMBING SKRIPSI	iiiv
PERNYATAAN PELEPASAN HAK	v
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan dan Batasan Masalah	7
1.3. Kebaruan Penelitian	8
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1. Tinjauan Literatur	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	19
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.1.3. Kinerja Karyawan	25
2.1.3.1 Sasaran Kinerja	26
2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	28
2.1.3.5 Metode-metode Penilaian Kinerja Karyawan	29
2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.1.3.7 Indikator Kinerja	31
2.2. Kerangka Pemikiran	33
2.3. Pembangunan Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33

3.1	Desain Penelitian	33
3.2	Konteks Penelitian.....	33
3.2.1	Waktu dan Tahapan Penelitian	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3.1	Satuan Objek Penelitian.....	34
3.3.2	Populasi dan Sampel	34
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.1	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	36
3.4.2	Variabel, Dimensi dan Indikator Variabel X.....	39
3.4.3	Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Variabel Y	39
3.5	Teknik Analisis Data.....	40
3.5.1.1	Uji Validitas	40
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	42
3.5.1.3	Uji Prasyarat Analisis.....	43
3.5.1.4	Uji Normalitas	43
3.5.1.5	Uji Homogenitas.....	44
3.5.2	Uji Hipotesis Statistik	45
3.5.2.1	Uji Korelasi Product Moment	45
3.5.2.2	Uji Signifikasi Regresi Linier Sederhana.....	46
3.5.2.3	Uji Linieritas Regresi	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Profil Perusahaan.....	34
4.1.2	Statistik Deskriptif	36
4.1.2.1	Data Tentang Lingkungan Kerja (X)	36
4.2	Asumsi Klasik	53
4.2.1	Uji Normalitas	53
4.2.1.1	Uji Normalitas Variabel X.....	53
4.2.1.2	Uji Normalitas Variabel Y	53
4.2.1.3	Uji Homogenitas	55
4.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.3	Validitas dan Realibilitas	58
4.3.1	Uji Coba Instrumen.....	58
4.3.1.1	Uji Validitas Variabel X	58
4.3.1.2	Uji Validitas Variabel Y	59
4.3.2	Pengujian Reliabilitas Instrumen	60
4.3.2.1	Uji Reliabilitas Variabel X	60
4.3.2.2	Uji Reliabilitas Variabel Y.....	60
4.4	Analisis Hipotesis	61
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	61

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi	62
4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
4.4.4 Hasil Uji T	64
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran-saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN A1 KUESIONER.....	57
Data Kuesioner Responden.....	71
LAMPIRAN B STATISTIK	76
1. Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	76
2. Tes Homogenitas	76
3. Tes Validitas	77
Perhitungan Validiarts Variabel X.....	77
4. Tes Reliabilitas	82
5. Tes Regresi Linear	82
6. Tes Korelasi	83
7. Tes Uji T	83
8. Tes Uji F	83
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI	84
1. Daftar Riwayat Hidup.....	84
2. Lembar Bimbingan Dosen.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Lingkungan Kerja Dept. Produksi	4
Tabel 1. 2 Lingkungan Kerja Dept. Produksi	5
Tabel 3. 1 Desain Penelitian.....	33
Tabel 3. 2 Tabel Kegiatan Penelitian	34
Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 3. 4 Lingkungan Kerja sebagai variable X.....	39
Tabel 3. 5 Kinerja Karyawan sebagai variable Y	39
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	42
Tabel 3. 7 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas.....	43
Tabel 4. 1 Statistik Lingkungan Kerja	51
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4. 3 Output hasil perhitungan SPSS	52
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Normalitas Lilifors	54
Tabel 4. 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	54
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Homogenitas Varians	55
Tabel 4. 8 ANOVA	56
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	59
Tabel 4. 12 Output Hasil Perhitungan SPSS.....	60
Tabel 4. 13 Output Hasil Perhitungan SPSS.....	60
Tabel 4. 14 ANOVAa	62
Tabel 4. 15 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X) dengan	63
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4. 17 Model Summary.....	64
Tabel 4. 18 Uji T	65
Tabel 4. 19 Uji F.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi/badan usaha. Di era revolusi industri 4.0 tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar badan usaha. Setiap badan usaha harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan dengan pengelolaan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dimiliki oleh badan usaha seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya (Mukrim et al., 2023).

Dengan kondisi seperti ini telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi/badan usaha yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat. Berpijak dari kondisi

tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu badan usaha atau perusahaan dapat berjalan selaras (Journal et al., 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia, penting sekali memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi di dalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal di dalamnya (Eri, 2019).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan

kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Tidak hanya faktor sumber daya manusia di dalamnya tetapi juga sumber daya alam lainnya seperti bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

PT XYZ merupakan pabrik yang memproduksi metal yang beralamat di Karawang, Jawa Barat Indonesia. Sebagai perusahaan yang berdiri di tengah kota industri yang sangat berpengaruh terhadap persaingan antar perusahaan sesama bidang usaha maka tentunya perusahaan harus memperhatikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, terlebih bila melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang persaingan sangat ketat maka perusahaan harus memutar otak guna tetap mempertahankan SDM dalam kinerja yang baik agar perusahaan tetap bertahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik dan memperhatikan kinerja karyawan agar kegiatan perusahaan berjalan secara optimal, Karena pada dasarnya bila perusahaan memahami pentingnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai, dalam hal ini kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam kelangsungan bisnis perusahaan.

Kinerja karyawan yang menurun akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Kinerja karyawan di Divisi Produksi PT XYZ dikatakan belum optimal ditunjukkan berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Petrus Pratikno selaku General Manager diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan di Divisi Produksi PT XYZ disebabkan oleh beberapa faktor pada Tabel berikut adalah

laporan Divisi Produksi PT XYZ.

Tabel 1. 1 Lingkungan Kerja Dept. Produksi

Periode	PRODUKSI PER TAHUN (TON)	TARGET PRODUKSI PER TAHUN (TON)	PERSENTASE
2022	388.153	400.000	97%
2023	380.282	400.000	95%
2024	355.360	400.000	88%

Sumber: Admin Produksi (*result* line A & B 2022-2024 data yang telah diolah)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan realisasi produksi di Divisi Produksi PT XYZ selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, capaian produksi sebesar 388.153 ton atau 97% dari target tahunan 400.000 ton. Capaian tersebut menurun pada tahun 2023 menjadi 380.282 ton (95%) dan kembali menurun signifikan pada tahun 2024 menjadi 355.360 ton (88%). Penurunan kinerja produksi ini mengindikasikan adanya permasalahan internal yang memerlukan perhatian serius, khususnya pada aspek-aspek yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja yang tidak optimal.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun lingkungan non fisik. Seperti yang dikemukakan Nella, dkk. (2014)

apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan baik dan nyaman dengan keadaan lingkungan kerja sedangkan apabila persepsi ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan juga berkurang.

Fenomena yang terjadi pada Divisi Produksi PT XYZ terkait lingkungan kerja non fisik tersebut dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan maupun produktivitas kerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya kedepannya. Adapun lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah nilai parameter intensitas lingkungan di ruang produksi.

Tabel 1. 2 Lingkungan Kerja Dept. Produksi

Parameter/nilai intensitas				
	Suhu (°C)	Suhu (°C)	Cahaya (Lux)	Cahaya (Lux)
Tahun	std.	act.	std.	act.
2022	28	30	350	300
2022	28	29	350	300
2024	28	30	350	300

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa adanya nilai parameter intensitas lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan terkait hal-hal yang kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan belum sesuai dengan standar perusahaan, hal ini harus diperhatikan oleh atasan agar dapat memberikan kenyamanan karyawan saat bekerja. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara pada bulan Maret 2024 dengan *Chief* (atasan) dikarenakan perbedaan masa kerja

(senioritas), hal tersebut mengakibatkan mereka lebih fokus bekerja dengan sesama karyawan yang masa kerjanya sama. Serta Hubungan antar atasan maupun bawahan yang masih sering terjadi *misscom* terkait dengan pekerjaan contohnya seperti atasan memerintahkan untuk *cleaning rubber* terlebih dahulu sebelum lanjut proses berikutnya akan tetapi penyampain pesannya ambigu dan tidak jelas serta tidak di tulis ataupun ditandai di dalam *schedule* maka terjadilah *misscom* dengan bawahan yang seharusnya *cleaning rubber* terlebih dahulu tapi kenyataannya langsung kepada proses berikutnya.

Lingkungan kerja di perusahaan juga tak lepas dari kurangnya kesadaran karyawan maupun atasan terhadap lingkungan kerja sekitar. Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan pada PT XYZ bagian produksi, perlu memperhatikan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif selain dapat memotivasi kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan kinerja karyawan akan maksimal.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Lingkungan kerja yang baik juga diharapkan dapat memacu kinerja kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada

akhir tahun.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar karyawannya dapat memiliki kinerja yang tinggi, oleh karena itu maka dalam hal ini pihak pimpinan harus memahami atau mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini maka penulis tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT XYZ. Sebab, dari hasil survei sementara, penulis menemukan beberapa identifikasi permasalahan di perusahaan tersebut yaitu kinerja karyawan menurun dan keadaan lingkungan kerja kurang mendukung. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi pada PT XYZ”**.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan diatas maka penulis merumuskan masalah yang akan dikaji lebih mendalam yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja di divisi produksi PT XYZ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di divisi produksi PT XYZ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT XYZ?

Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya

meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ pada karyawan Divisi Produksi

1.3 Kebaruan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Kristanto, Sarah Komariah, Taryanto tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,596$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,355$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh thitung $(5,143) > t \text{ tabel } (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik kondisi Lingkungan Kerja akan diikuti oleh tingginya kepuasan kerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi $0,355$ menunjukkan bahwa $35,5\%$ variasi kepuasan kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sisanya sebanyak $64,5\%$ ditentukan oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shopi Siti Noerhasanah, Arif Hidayat, Partimah tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di PT XYZ berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata $51,07$, sementara Kinerja Karyawan juga tergolong cukup baik dengan nilai rata-rata $49,73$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari

nilai t hitung (4,180) yang melebihi t tabel (1,994) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif sebesar 20,4% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andini Nurpada, Mutdi Ismuni, Pristanto Ria Irawan yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara lingkungan kerja, dan terdapat pengaruh kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I I.R Said Sukanto Jakarta, kemudian variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai r sebesar 0,880 (terletak pada interval koefisien 0.80-1.00) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 77.4% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya yang sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 2.398 + 1.015x$.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susi Handayani, dan Raihanah (Daulay 2021) dalam jurnal yang berjudul analisis pengaruh lingkungan kerja dan sters kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan

berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja dan stress kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil.(Maswar et al., 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu objek yang digunakan lebih kepada perusahaan yang bergerak di bidang jasa serta real estate dan berada diluar daerah jawa barat sedangkan kebaruan atau novelty dari penelitian yang peneliti tulis yaitu dari objek yang diteliti adalah perusahaan produsen kompon karet yang bergerak dibidang manufaktur dan berada di daerah jawa barat, metode yang digunakan juga sampel populasi dan responden lebih spesifik kepada operator produksi, serta yang akan diperoleh melalui penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah ada pengaruh variabel lain selain stres kerja dan Lingkungan Kerja serta besarnya persentase pengaruh stress kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT XYZ Divisi Produksi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT XYZ Divisi Produksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Divisi Produksi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi akademik, sebagai tambahan dan bahan pembanding bagi penelitian lain yang juga meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT. XYZ.
2. Bagi peneliti, Menambah pengetahuan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT. XYZ, dan untuk memperluas pengetahuan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Secara manajerial, penelitian ini memberikan saran dan masukan bagi Divisi Produksi PT. XYZ dalam hal pemberian training /pemahaman akan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara Praktikal, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja di masing-masing departemen, utamanya di Divisi Produksi.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Alam

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Kemajuan teknologi dan besarnya modal yang dimiliki di dalam perusahaan harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang memadai. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, dibanding sumber daya yang lainnya. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan, hal ini menuntut pemimpin perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin.

Di bawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa para ahli yang dikutip oleh penulis sebagai berikut

Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.(Ryan et al., 2020)

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Panggabean (2010:15) dan Prasadja (2019) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerja, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Manullang (2013:12) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja”.

Menurut Gary dessler (2017:39) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengoperasikan karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah usaha, karena tenaga kerja inilah yang melakukan sebuah proses hingga menjadi sebuah barang jadi. Oleh karenanya, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan.
2. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

3. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2017:21-23) antara lain:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-

standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

5. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan.

6. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

7. Fungsi Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

8. Fungsi Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

9. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

10. Fungsi Disiplin (*Discipline*)

Fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan organisasi/perusahaan yang maksimal.

11. Fungsi Pemberhentian (*Separation*)

Fungsi MSDM pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain sebagainya. (Ichsan, 2019)

2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fauzi & Arifin (2017:8), manajemen sumber daya manusia terdapat peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian. antara lain:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
3. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
4. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau

kompensasi terhadap pegawai.

6. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
7. Mengatur mutasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Berdasarkan uraian teori diatas dapat disintesisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi/perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Nurpada et al., 2023).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan

kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya (Hurun'in & Edho Rian Kurniawan, 2023). Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

Di bawah ini merupakan definisi Lingkungan Kerja yang disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Sarwoto (2017) menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*)”.(Pusparani, 2021)

Menurut Indriyati (2022) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”.(Marisya, 2022)

Menurut Anam (2018:46) menyatakan bahwa ” Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.(Susanti & Mardika, 2021)

Sedarmayanti (2017:4) menyatakan bahwa ”Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.(Pusparani, 2021)

Menurut Weol (2015:600) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh

dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan”.(Fadil et al., n.d.)

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik (Komariah et al., 2024). Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.(Pusparani, 2021)

2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik,

tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari. Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan seringkali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dalam proses pengerjaannya. Sinar matahari yang masuk ke dalam ruangan hendaknya tidak menimbulkan silau. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan suhu ruangan yang akan naik dan menimbulkan udara yang pengap dan tidak nyaman. Begitu juga ketika penerangan yang masuk ke dalam ruangan kurang, maka karyawan akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

2. Suhu Udara

Ruang kerja yang mempunyai suhu udara yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri 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. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah

bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Sistem sirkulasi udara yang baik akan menyegarkan fisik dan psikis karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dan emosi bagi karyawan. Selain ventilasi untuk sistem sirkulasi udara, tinggi atau rendahnya bangunan gedung turut mempengaruhi baik buruknya proses pertukaran udara. Gedung dengan atap yang tinggi akan menimbulkan proses pertukaran udara yang lebih baik dibandingkan dengan gedung yang memiliki atap rendah.

4. Kebisingan

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran

ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Getaran alat mekanik yang mengenai tubuh akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, cepat menimbulkan kelelahan, serta menimbulkan beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, tulang, dan lain-lain.

6. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seorang karyawan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhinya semangat bekerja. Namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

7. Bau-bauan

Bau-bauan yang terlalu menyengat akan mengganggu kenyamanan karyawan sehingga akan mempengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan. 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. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Keamanan

Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Jika keamanan karyawan terjamin, maka para karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja serta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerja yang lebih giat.

9. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Pada perusahaan sikap pemimpin antara karyawannya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

10. Hubungan antar atasan

Dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

11. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Fadil et al., n.d.).

2.1.2.4 Faktor–Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam penelitian Evita dan Atmojo (2017), Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang haru diperhatikan yaitu sebagai berikut:

1. Bangunan Tempat Bekerja
2. Ruang Kerja yang Luas
3. Ventilasi Udara
4. Tersedia Tempat Ibadah
5. Tersedia Sarana Angkutan Khusus maupun umum agar memudahkan karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas disintesisikan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek yang ada lingkungan kerja karyawan tersebut. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dan segala sesuatu

yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam Subekti & Jauhar (2012:193) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika”.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.(Kerja et al., 2020)

Menurut Syamsir Torang (2014:74) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.(Eni, 1967)

Menurut Davis dalam Mulyadi (2015:64) menyatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.

Menurut Hamid & Hasan (2015) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan”.(Lestary & Chaniago, 2018)

2.1.3.1 Sasaran Kinerja

Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas–aktivitas ke arah tertentu dari pada ke arah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran–sasaran yang telah diterima, maka orang–orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran–sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran–sasaran yang ringan.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017) menyatakan bahwa Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

Menurut Sihombing (2015) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Menurut Susilowati dan Widiyanti (2020) menyatakan bahwa “penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan”.

Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu”.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka berdasarkan standar kemudian dikomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2021) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif.

3. Pengembangan sumber daya manusia yang meliputi penugasan kembali, promosi dan training.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sadarmayanti dalam Ainnisya (2020) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.3.5 Metode–metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017) ada beberapa cara penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Grafik skala kecepatan (*Graphic Rating Scale*)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (*Forced Choice Rating*)
3. Cara penilaian dengan essay (*Essay Appraisal Technic*)
4. Daftar pengecekan kinerja (*Performance Checklist*)
5. Teknik kejadian kritis (*Critical Incident Technique*)

2.1.3.7 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) 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 (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

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

Mangkunegara (2006:15) menyatakan bahwa “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Selain itu menurut Mathis & Jackson (2011:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dari beberapa penjelasan oleh para ahli. dapat kita simpulkan bahwa kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh karyawan, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah

organisasi/perusahaan.

2.1.3.8 Indikator Kinerja

Menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145), indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2016) ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas.

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

b. Kuantitas.

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

c. Ketepatan Waktu.

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian.

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja.

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Untuk mengukur kinerja secara individual, McKenna & Beech dalam penelitian Toto Susanto (2015) ada beberapa indikator, indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai menurut McKenna & Beech adalah:

- a. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten
- b. Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi
- c. Kualitas pekerjaan
- d. Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas, dapat ditarik sintesis bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai atau organisasi dan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan perusahaan. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan

meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Perusahaan sebagai ruang lingkup dari organisasi kerja penting sekali untuk memperhatikan agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan maupun atasan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins & Coulter (2010:36) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu “Bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.”.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Pembangunan Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2018:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

1. Hipotesis Penelitian

Pembangunan konsep hipotesis dari penelitian Wibowo (2020) menekankan bahwa selain faktor kompensasi, lingkungan kerja nonfisik seperti komunikasi, budaya kerja, dan iklim organisasi memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja, yang berdampak pada pencapaian target karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya konsistensi bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, masing-masing penelitian dilakukan pada sektor dan perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan di PT XYZ, khususnya pada Divisi Produksi, karena lingkungan kerja pada sektor produksi memiliki karakteristik unik: beban

kerja fisik tinggi, jam kerja teratur, serta risiko keselamatan kerja yang lebih besar.

Berdasarkan kerangka diatas maka peneliti membuat dua hipotesis yaitu:

- a. Diduga Lingkungan Kerja di PT. XYZ baik dan kondusif
- b. Diduga Kinerja karyawan di PT. XYZ menunjukkan hasil yang baik
- c. Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Divisi Produksi PT. XYZ

2. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Divisi Produksi PT. XYZ.

$H_a : \rho > 0$: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Divisi Produksi PT. XYZ.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019: 16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

No	Research Design Parts	Approaches	
1	Filosofi riset	Positivism	
2	Paradigma riset	Deduktif	
3	Strategi riset	Survei atau kuesioner	
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Saunders et al. (Saunders et al., 2012)			

3.2 Konteks Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. XYZ yang berlokasi di Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat sebagai perusahaan metal.

3.2.1 Waktu dan Tahapan Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan April sampai Agustus 2025

Tabel 3. 2 Tabel Kegiatan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Periode April s/d Agustus 2025				
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Observasi	■				
2	Menyusun Bab 1-3	■				
3	Bimbingan Bab 1-3		■			
4	Pengujian Data			■		
5	Analisis Data				■	
6	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian					■
7	Publikasi Jurnal					■

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Satuan Objek Penelitian

Untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka satuan objek penelitiannya adalah karyawan bagian operator produksi di Divisi Produksi PT. XYZ dengan teknik pengumpulan datanya survey dan observasi ke lapangan dengan menyebarkan angket atau kuisisioner sebagai instrument penelitiannya dan responden mengisi angket tersebut dan menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner

3.3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:128) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga objek atau benda-benda yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah operator produksi di Divisi Produksi PT. XYZ yang berjumlah 86 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 86 orang tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 288) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2019:288) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2019: 288) nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampling yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Arikunto (2018: 120) apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 maka sampel harus diambil dengan

metode sampling population yaitu pengambilan sampel dengan cara mengambil semua dari populasi. Akan tetapi apabila populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah sebesar 10%- 15% dan 20%-25%, atau lebih tergantung hal-hal sebagai berikut :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luas nya pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikit nya data.
- c. Besar kecil nya resiko yang ditanggung peneliti.(Arikunto, 2002)

Artinya sampel Karyawan di Divisi Produksi PT. XYZ yang sebanyak 86 orang karyawan menjadi sampel.

3.4.1 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja <i>Independent Variable (X)</i>	1. Fisik	1. Cahaya 2. Suara 3. Sirkulasi Udara	Sedarmayanti (2011:21)
	2. Non Fisik	1. Hubungan atasan bawahan 2. Hubungan atasan 3. Hubungan karyawan	
Kinerja Karyawan <i>Dependent Variable (Y)</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas	1. Pengetahuan terkait produk, metode dan peralatan kerja. 2. Ketelitian dalam bekerja. 3. Hasil perkerjaan 4. Mampu Menyelesaikan tugas yang ditetapkan 5. Mampu memaksimalkan sumber daya organisasi.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
	3. Ketepatan	6. Mampu menjalankan fungsi kerja.	
	4. Efektivitas	7. Hubungan karyawan di dalam perusahaan 8. Tanggung jawab 9. Loyalitas karyawan	
	5. Kemandirian	10. Mampu memaksimalkan sumber daya organisasi.	
	6. Komitmen Kerja	11. Mampu menjalankan fungsi kerja.	
	7. Efektivitas	12. Hubungan karyawan di dalam perusahaan	
	8. Kemandirian	13. Tanggung jawab 14. Loyalitas karyawan	
	9. Komitmen Kerja	15. Mampu memaksimalkan sumber daya organisasi. 16. Mampu menjalankan fungsi kerja. 17. Hubungan karyawan di dalam perusahaan 18. Tanggung jawab 19. Loyalitas karyawan	

Menurut Sugiyono (2019:67) variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Hatc dan Farhady dalam Sugiyono (2019:67) variabel dapat juga

didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau objek dengan objek yang lain. Sedangkan Kerlinger dalam Sugiyono (2019:67) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari.

Berdasarkan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas merupakan variabel bebas yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Pada penelitian ini yang termasuk variable bebas (*independent*) nya adalah Lingkungan Kerja sebagai variable X dan Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (*dependent*) Y nya

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang termasuk variable terikat (*dependent*) nya adalah Kinerja Karyawan sebagai variable Y.

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas merupakan variabel bebas yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang termasuk variable bebas (*independent*) nya adalah Lingkungan Kerja sebagai variable X

Operasionalisasi dan pengukuran variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam table operasionalisasi Variabel sebagai berikut :

3.4.2 Variabel, Dimensi dan Indikator Variabel X

Pada penelitian ini yang termasuk variable bebas (independent) nya adalah Lingkungan Kerja sebagai variable X

Tabel 3. 4 Lingkungan Kerja sebagai variable X

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja <i>Independent Variable (X)</i>	1. Fisik	1. Cahaya 2. Suara 3. Sirkulasi Udara	Sedarmayanti (2011:21)
	2. Non Fisik	4. Hubungan atasan bawahan 5. Hubungan atasan 6. Hubungan karyawan	

3.4.3 Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Variabel Y

Pada penelitian ini yang termasuk variable terikat (dependent) nya adalah Kinerja Karyawan sebagai variable Y

Tabel 3. 5 Kinerja Karyawan sebagai variable Y

Variabel	Dimesi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan <i>Dependent Variable (Y)</i>	10. Kualitas	20. Pengetahuan terkait produk, metode dan peralatan kerja.	Robbins (2018)
	11. Kuantitas	21. Ketelitian dalam bekerja. 22. Hasil perkerjaan 23. Mampu Menyelesaikan tugas yang ditetapkan	
	12. Ketepatan	24. Mampu memaksimalkan sumber daya organisasi. 25. Mampu menjalankan fungsi kerja.	

Variabel	Dimesi	Indikator	Sumber
	13. Efektivitas	26. Hubungan karyawan di dalam perusahaan 27. Tanggung jawab 28. Loyalitas karyawan 29. Mampu memaksimalkan sumber daya organisasi.	
	14. Kemandirian	30. Mampu menjalankan fungsi kerja. 31. Hubungan karyawan di dalam perusahaan	
	15. Komitmen Kerja	32. Tanggung jawab 33. Loyalitas karyawan	
	16. Efektivitas	34. Mampu memaksimalkan sumber daya organisasi.	
	17. Kemandirian	35. Mampu menjalankan fungsi kerja.	
	18. Komitmen Kerja	36. Hubungan karyawan di dalam perusahaan 37. Tanggung jawab 38. Loyalitas karyawan	

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Coba Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto (2010: 211) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukurnya yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dipakai

sebagai alat ukur tersebut. Selain itu alat ukur juga memiliki kecermatan yang tinggi yaitu kecermatan dalam mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurinya.

Untuk mengetahui sejauhmana kevalidan alat ukur, dilakukan perhitungan harga korelasi setiap butir alat ukur dengan menggunakan rumus *Pearson/Product Moment* dengan menghitung harga korelasi dengan menggunakan Ms. Excel yaitu setiap butir alat ukur dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien product moment

N : jumlah subyek penelitian

$\sum x$: jumlah x skor tiap item

$\sum y$: jumlah y skor tiap item

$\sum xy$: hasil kali jumlah x dan y setiap responden

$\sum x^2$: jumlah x kuadrat

$\sum y^2$: jumlah y kuadrat

Untuk mengetahui valid atau tidaknya soal, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir item tidak valid

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir item valid

Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Indeks Korelasi (r)	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sundayana (2014: 69) adalah suatu alat yang memberikan hasil tetap sama (konsisten, ajeg). Tinggi rendahnya reabilitas secara *empiric* oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang paralel berarti konsistensi antara keduanya semakin baik.

Aiken dalam Purwanto (2011: 179) mengutarakan jika skor yang digunakan untuk mengukur signifikansi dari dua kelompok, maka koefisien reliabilitas 0,65 sudah memberikan kontribusi keputusan. Tetapi jika skor digunakan untuk membandingkan penampilan individu yang berbeda maka koefisien reliabilitas paling tidak 0,85.

Dalam mengetahui reliable atau tidak, maka digunakan rumus *Alpha Crobanch*. Rumus *Alpha Crobanch* digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0 dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum S_i$: jumlah varian butir

S_t : varian total

Tabel 3. 7 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang/Cukup
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Tinggi

3.5.1.3 Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis menurut Riduwan (2010: 119) dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-
asumsinya seperti homogenitas untuk uji perbedaan (komparatif), normalitas dan lineritas untuk uji korelasi dan regresi.

3.5.1.4 Uji Normalitas

Normalitas sebaran data mejadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam penganalisaan selanjutnya. Asumsi normalitas senantiasa disertakan dalam penelitian pendidikan karena erat kaitannya dengan sifat dari subjek/objek penelitian pendidikan, yaitu berkenaan dengan kemampuan kelompoknya.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan Uji Lilliefors. Uji lilliefors biasanya digunakan untuk data diskrit yaitu data berbentuk sebaran atau tidak disajikan dalam bentuk interval.

Langkah-langkah Uji Lilliefors, Sundayana (2014: 83) yaitu:

1. Menghitung nilai rata-rata dan simpangan bakunya.
2. Susunlah data dari yang terkecil sampai data terbesar pada tabel.
3. Mengubah nilai x pada nilai z dengan rumus : $z \equiv \frac{x - \bar{x}}{s}$
4. Menghitung luas z dengan menggunakan tabel z.
5. Menentukan nilai proporsi data yang lebih kecil atau sama dengan data tersebut.
6. Menghitung selisih luas z dengan nilai proporsi.
7. Menentukan luas maksimum (L_{maks}) sebagai L_{hitung} .
8. Menentukan luas tabel Lilliefors (L_{tabel}) ; (L_{tabel}) = $L_{\alpha} (n-1)$
9. Kriteria kenormalan yaitu:

$L_{hitung} < L_{tabel}$: sampel berdistribusi normal $L_{hitung} > L_{tabel}$: sampel berdistribusi tidak normal (Untuk $\alpha = 0,05$)

3.5.1.5 Uji Homogenitas

Uji Homogenitas menurut Kasmadi dan Sunariah (2013: 118) merupakan pengujian asumsi dengan tujuan membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (varians). Pengujian ini sebagai uji prasyarat berikutnya sebelum penggunaan teknik analisis. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi keyakinan apakah varians variabel terikat (y) pada setiap skor variabel bebas x bersifat homogen atau tidak. Pengujian

homogen yang perlu dilakukan ialah membandingkan varians variabel x terhadap variabel y secara berpasangan.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Fisher* (Riduwan, 2011: 186) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung varians terbesar dan terkecil:

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

2. Bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan rumus:

$db_{Pembilang} = n-1$ (untuk varians terbesar) $db_{Penyebut} = n-1$ (untuk varians terkecil) Taraf signifikansi (α) = 0,05

3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tidak homogen Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, homogen

3.5.2 Uji Hipotesis Statistik

Setelah dilakukan pengujian prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap pemahaman konsep matematika siswa di SMP Negeri 3 Bekasi. Langkah-langkah untuk melakukan uji hipotesis yaitu :

3.5.2.1 Uji Korelasi Product Moment

Koefisien Korelasi adalah cara untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dan variabel terikat (pemahaman konsep peluang), dapat dihitung

dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan H_0 dan H_a :

$H_0 : \rho = 0$ (tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variable)

$H_a : \rho \neq 0$ (terdapat korelasi yang signifikan antar variable)

2. Mencari r_{hitung} dengan cara memasukkan angka statistik nilai variable x dan y dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

3. Mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variable x terhadap y dengan rumus $KP = r^2 \times 100 \%$.
4. Menguji signifikansi dengan menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

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

5. Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus

$$t_{tabel} = (dk = n - 2)$$

6. Kriteria uji:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)
- b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan)

3.5.2.2 Uji Signifikansi Regresi Linier Sederhana

Uji signifikansi regresi menurut Sundayana (2014: 190) atau melakukan analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan fungsional antar variabel untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut terdapat satu variabel bebas (independent variable) diberi notasi x dan variabel terikat (dependent variabel) diberi notasi y.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat.
2. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk statistik $H_o : \rho = 0$ $H_a : \rho > 0$
3. Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik.
4. Memasukkan angka-angka statistik dari tabel penolong dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dan

$$\frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

5. Menghitung persamaan regresi sederhana

$$Y = a + bx$$

6. Membuat persamaan garis regresi:

a) Menghitung rata-rata X dengan rumus: $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

b) Menghitung rata-rata Y dengan rumus: $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N}$

7. Menghitung jumlah kuadrat regresi a ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

8. Menentukan jumlah kuadrat regresi b terhadap a ($JK_{reg(b|a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b|a)} = b \left(\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right)$$

9. Menentukan jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg(a)} - JK_{reg(b|a)}$$

10. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$

11. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg(bla)}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg(bla)} = JK_{Reg(bla)}$$

12. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

13. Menguji signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(bla)}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan, dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0

artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ carilah nilai F_{tabel} dengan rumus: $F_{tabel} =$

$$F_{\{(1-\alpha)(dk_{Reg(bla)}), (dk_{Res})\}}$$

Membuat kesimpulan

3.5.2.3 Uji Linieritas Regresi

Sundayana (2014: 197) mengemukakan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan dapat didekati oleh bentuk linier ataupun non linier.

Langkah-langkah pengujian linieritas regresi:

1. Mencari jumlah kuadrat error (JK_E)
2. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus: $JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$
3. Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna (RJK_{TC}) cocok dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat eror (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

5. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

6. Menentukan keputusan pengujian linieritas:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya data berpola Linier
Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya data berpola Tidak Linier

Dengan taraf signifikan (α) = 0,05 $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{TC}, dk_E)}$

$$= F_{(1-0,05)(dk=k-2, dk=n-k)}$$

7. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

8. Membuat kesimpulan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

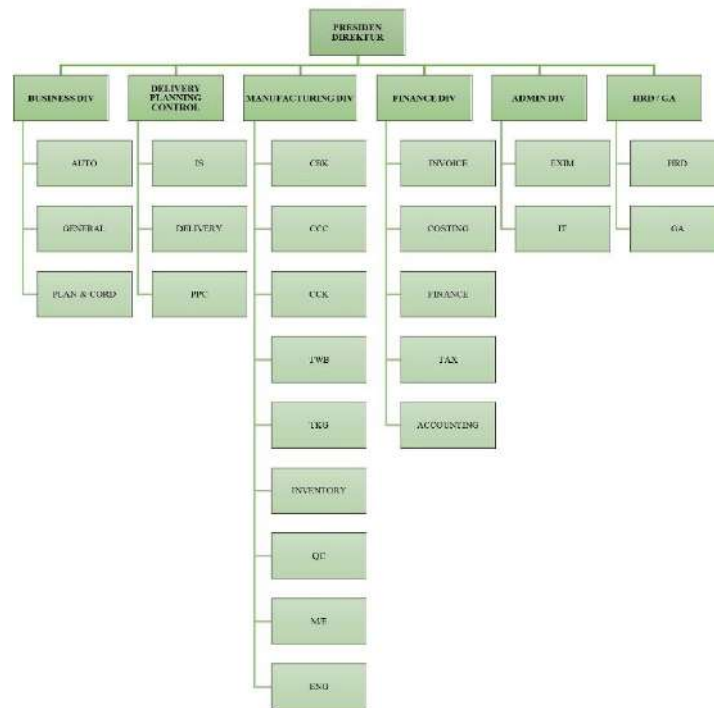
4.1.1 Profil Perusahaan

PT. XYZ yang berlokasi di Kawasan Industri Mitra Karawang Jl. Mitra Raya Selatan II Blok F No 1/07/08, Parungmulya, Kec. Ciampel, Karawang, Jawa Barat didirikan berdasarkan perjanjian Joint Venture yang ditandatangani pada tanggal 28 September 2001 antara Nissho Iwai Coporation dan Itochu Corporation. Namun, pendirian resminya baru dilakukan pada tanggal 6 November 2001 dan mulai beroperasi pada bulan Februari 2002. Pada tahun 2005, perusahaan ini mulai mengembangkan lini blanking coils baru dan memulai bisnis lini blanking coils pada tahun 2006.

Untuk mendukung aktivitas operasional yang berkelanjutan, perusahaan menerapkan sistem kerja dua shift, yaitu shift pagi dan malam, khususnya di lini produksi yang menjadi bagian paling padat aktivitasnya. Berdasarkan data dari bagian Human Resource Development (HRD), jumlah karyawan pada tahun 2024 tercatat sebanyak 460 orang.

Struktur organisasi di PT. XYZ dirancang dengan pola hierarki yang jelas, mulai dari Presiden Direktur di posisi teratas yang mengawasi sejumlah fungsi kunci seperti Divisi Business, Divisi Delivery Planning Control, Divisi Manufacturing, Divisi Finance, Divisi Administrasi, dan Divisi HR-GA. Masing-masing posisi tersebut membawahi sejumlah supervisor, group leader, dan staf yang tersebar di berbagai departement, seperti produksi, quality control, logistik, inventori, hingga administrasi. Pola ini memberikan alur kerja yang efisien serta

memperjelas rantai komando dalam pelaksanaan tugas.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber Dokumen HRD PT XYZ

Selain struktur kerja yang disiplin, PT. XYZ juga memiliki visi dan misi yang menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas usaha serta pengelolaan sumber daya manusia.

VISI: PT. XYZ ingin menjadi Perusahaan yang unggul dalam keselamatan, kuantitas, kualitas, produktivitas, dan efisiensi.

MISI: PT. XYZ ingin menjadi Perusahaan Coin Center No. 1 di Indonesia.

Adanya visi dan misi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada produksi dan pencapaian target, tetapi juga menaruh perhatian pada kesejahteraan karyawan dan tata kelola kerja yang baik. Nilai-nilai ini sejalan dengan fokus penelitian yang mengkaji bagaimana lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Perolehan data angka dapat diperoleh dari hasil pengumpulan data lapangan sebanyak 86 data. Penamaan masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Data masing-masing variabel dideskripsikan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif meliputi skor minimum, skor maksimum, rentang skor, rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians skor, dan tabel distribusi frekuensi serta histogram yang memperhatikan sebaran data dalam bentuk grafik.

4.1.2.1 Data Tentang Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari lapangan terhadap 86 data diperoleh nilai tertinggi 45 dan nilai terendah 23 dengan rentang 22 dan standar deviasi 4,786 dan varians 22,910. Mean 39,55; median 41 dan modus 42. Sebaran skor Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Statistik Lingkungan Kerja

Statistics
LINGKUNGAN KERJA

Valid N	86
Missing	0
Mean	39.55
Median	41.00
Mode	42
Std. Deviation	4.786
Variance	22.910
Range	22
Minimum	23
Maximum	45
Sum	3401

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	23	-	26	3	3%	3%
2	27	-	30	1	1%	5%
3	31	-	34	7	8%	13%
4	35	-	38	17	20%	33%
5	39	-	42	34	40%	72%
6	43	-	46	24	28%	100%
7	47	-	50	0	0%	100%
JUMLAH				86	100%	

4.1.2.2 Data Tentang Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari data Kinerja Karyawan terhadap 86 data diperoleh nilai tertinggi 40 dan terendah 14 dengan rentang 26 dan Standar deviasi 4,402 serta varians 19,379. Mean 35,34; median 36 dan modus 39. Sebaran skor Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut:

Deskripsi Data

Tabel 4. 3 Output hasil perhitungan SPSS

Statistics

KINERJA

Valid N	86
Missing	0
Mean	35.34
Median	36.00
Mode	36 ^a
Std. Deviation	4.402
Variance	19.379
Range	26
Minimum	14
Maximum	40
Sum	3039

a. Multiple modes exist. The

smallest value is shown

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	14	-	17	1	1%	1%
2	18	-	21	0	0%	1%
3	22	-	25	2	2%	3%
4	26	-	29	6	7%	10%
5	30	-	33	11	13%	23%
6	34	-	37	35	41%	64%
7	38	-	41	31	36%	100%
JUMLAH				86	100%	

4.2 Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

4.2.1.1 Uji Normalitas Variabel X

Hasil pengujian normalitas lilirors variabel X didapat $L_{hitung} = 0,17$ lebih besar dari $L_{tabel} = 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa data skor dari variabel X bersumber dari populasi yang berdistribusi normal, artinya persyaratan analisis untuk variabel tersebut terpenuhi.

4.2.1.2 Uji Normalitas Variabel Y

Hasil pengujian normalitas lilirors variabel Y didapat $L_{hitung} = 0,14$ lebih besar dari $L_{tabel} = 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa data skor dari variabel Y bersumber dari populasi yang berdistribusi normal, artinya persyaratan analisis untuk variabel tersebut terpenuhi.

Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian normalitas lilifors untuk masing-masing variabel penelitian dirangkum dalam tabel.

Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Normalitas Lilifors

Variabel	L _{hitung}	L _{tabel}	Hasil pengujian
X	0,17	0,10	Normal
Y	0,14	0,10	Normal

Keterangan:

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Tabel 4. 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.29131961
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,852 dan Asymp.Sig. sebesar 0,462 lebih besar dari pada 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari distribusi normal.

4.2.1.3. Uji Homogenitas

Analisis regresi dan korelasi mensyaratkan terpenuhinya asumsi homogenitas varians sampel. Homogenitas varians sampel adalah kumpulan skor variabel terikat untuk setiap skor variabel bebas yang sama memiliki varians homogen. Pengujian homogenitas varians dilakukan terhadap skor variabel terikat (Y) yang telah dikelompokkan berdasarkan kesamaan skor variabel bebas (X). Asumsi homogenitas terpenuhi jika variasi skor Y untuk setiap skor X yang sama homogen. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan Uji *Fisher* (Uji F). Kriteria pengujian ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan nilai statistik F_{hitung} yaitu sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya persyaratan homogenitas terpenuhi

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya persyaratan homogenitas tidak terpenuhi Ringkasan hasil perhitungan pengujian homogenitas seperti disajikan pada tabel 4.13

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Homogenitas Varians

NO	X	Y	F hitung	1.37
SP²	22.91	19.38	F tabel	1.45
n	86	86	Hasil	HOMOGEN
Varians	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,05$	Keterangan	
Y atas X	1,37	1,45	Homogen	

Berdasarkan hasil perhitungan seperti disajikan pada tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil perhitungan statistik pada uji homogenitas varians skor *Kinerja*

Karyawan (Y) atas Lingkungan Kerja (X) diperoleh $F_{hitung}(1,37) < F_{tabel}(1,45)$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan varians Y atas X adalah homogen.

Output Hasil Perhitungan SPSS

KINERJA KARYAWAN

Tabel 4. 8 ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	293901.367	27	10885.236	.248	.971
Within Groups	87712.000	2	43856.000		
Total	381613.367	29			

Dari output data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi untuk *Kinerja Karyawan* (Y) berdasarkan Lingkungan Kerja (X)= 0,248 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data *Kinerja Karyawan* berdasarkan Lingkungan Kerja mempunyai varians yang sama (homogen).

Berdasarkan hasil uji homogenitas varians di atas diketahui data penelitian memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan statistik teknik Uji Korelasi *Product Moment Pearson* dan Regresi Linear Sederhana.

4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$

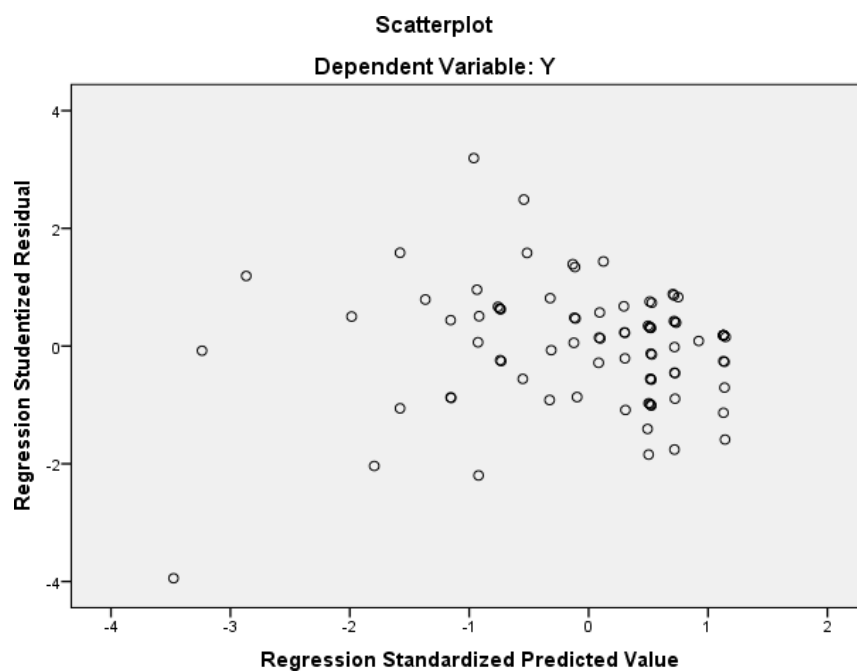
maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Coefficients^a

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.101	1.670		3.054	.003
X	-.171	.048	-.534	-3.527	.001

a. Dependent Variable: ABS_RES



Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar 4.4 di bawah ini

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.3 Validitas dan Realibilitas

4.3.1 Uji Coba Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Variabel X

Pengujian validitas instrumen variabel X dilakukan terhadap 86 orang responden yang dijadikan sebagai uji coba atas 9 pertanyaan kuisisioner, hasilnya dari 9 pertanyaan, sebanyak 9 pertanyaan valid dan tidak ada pertanyaan yang drop.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel X

No	r hitung	r tabel	status
1	0.796	0.213	VALID
2	0.710	0.213	VALID
3	0.759	0.213	VALID
4	0.732	0.213	VALID
5	0.786	0.213	VALID
6	0.797	0.213	VALID

No	r hitung	r tabel	status
7	0.760	0.213	VALID
8	0.589	0.213	VALID
9	0.565	0.213	VALID

4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Y

Pengujian validitas instrumen variabel Y dilakukan terhadap 86 orang responden yang dijadikan sebagai uji coba atas 8 pertanyaan kuisisioner, hasilnya dari 8 pertanyaan, sebanyak 8 pertanyaan valid dan tidak ada pertanyaan yang drop.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel X

No	r hitung	r tabel	status
1	0.702	0.213	VALID
2	0.798	0.213	VALID
3	0.742	0.213	VALID
4	0.797	0.213	VALID
5	0.660	0.213	VALID
6	0.653	0.213	VALID
7	0.770	0.213	VALID
8	0.749	0.213	VALID

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat, mempunyai nilai r hitung dari semua indikator variabel > dari r tabel dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item

pernyataan dari variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel X

Hasil pengujian reliabilitas variabel X didapat $\alpha = 0,882$ lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

Reliability Statistics

Tabel 4. 12 Output Hasil Perhitungan SPSS

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.886	9

4.3.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Y

Hasil pengujian reliabilitas variabel Y didapat $\alpha = 0,873$ lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Y reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

Reliability Statistics

Tabel 4. 13 Output Hasil Perhitungan SPSS

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.879	8

Dari hasil uji realibilitas tabel diatas diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha $>0,60$. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

4.4 Analisis Hipotesis

Setelah data berdistribusi normal selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut ini dijelaskan hasil output pengolahan data uji hipotesis.

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. $H_a :$
 $\rho > 0$

Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi Sederhana yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji Regresi

Linear Sederhana dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi Sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 7,822$ dan koefisien regresi $\beta = 0,905$. Dengan demikian, pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear Sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 7,822 + 0,905$

Tabel 4. 14 ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200.959	2	600.479	111.683	.000 ^b
Residual	446.262	83	5.377		
Total	1647.221	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho > 0$

Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t disajikan dalam tabel 4.16. sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X) dengan

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	R	$R=r^2$		
86	0,854	0,729	15.031*	1,988

* Koefisien korelasi signifikan, $t_{hitung}(15,031) < t_{tabel}(1,988)$ pada $\alpha=0,05$

4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.8 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,729$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (15,031) < t_{tabel} (1,988)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerjaitas dengan Kinerja Karyawan tidak dapat diterima. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja perusahaan belum tentu diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sisanya sebanyak 27,1% ditentukan oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.

Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA
	Pearson Correlation	1	.854**
LINGKUNGAN KERJA	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
KINERJA	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Tabel 4. 17 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.726	2.305

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

4.4.4 Hasil Uji T

Uji digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian satu arah (*one tailed test*) dengan menggunakan konstanta $\alpha = 5\%$ sebagai tingkat kesalahan dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil pengujian secara persial dapat dilihat pada tabel 4.18.

Coefficients^a

Tabel 4. 18 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.822	2.639		2.964	.004
LINGKUNGAN	.905	.076	.984	1.863	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Kriteria pengujian dan kesimpulan disarkan pada Sugiyono (2016), dimana H_0 berarti tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan H_a berarti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan:

- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} 1,863 \geq t_{tabel} 0,55$ dan *sig* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Divisi Produksi.

Menurut sugiyono (2016), uji F digunakan untuk menguji koefisien bersama-sama sehingga nilai dari koefisien regresi tersebut dapat diketahui secara bersama. Adapun kriteria pengujian dan kesimpulannya didasarkan pada kriteria berikut:

- Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

ANOVA^a

Tabel 4. 19 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200.959	2	600.479	111.683	.000 ^b
Residual	446.262	83	5.377		
Total	1647.221	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai $F_{hitung} 111,683 \geq F_{tabel} 1,45$ dan *sig* untuk variabel stress kerja sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Divisi Produksi.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi linear Sederhana $\hat{Y} = 7,822 + 0,905 X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi linear Sederhana $\hat{Y} = 7,822 + 0,905X$ menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,905 dengan konstanta 7,822.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem lingkungan kerjanya semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada Divisi Produksi PT. XYZ memiliki sistem lingkungan kerja yang baik yang mampu menjamin kinerja karyawan dan perusahaan akan memperoleh sikap dan perilaku positif dengan produktif, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi, mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan dimana semakin nyaman lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawan karena terjadinya lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Uji F, nilai F-hitung adalah 111,683 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,45.

Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung $>$ F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi PT. XYZ, artinya variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Temuan Kesimpulan Pengaruh antar variabel

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.16 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi sebesar R

$= r^2 = 0,729$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t_{hitung} (15,031) $< t_{tabel}$ (1,988) pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerjaitas dengan Kinerja Karyawan tidak dapat diterima. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja perusahaan belum tentu diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sisanya sebanyak 27,1% ditentukan oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelelasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan di dalam perusahaan terkait dengan lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, suara bising, serta suhu didalam ruangan, lingkungan non fisik diantaranya hubungan antar atasan dan bawahan, komunikasi, sikap atasan terhadap bawahan serta keharmonisan antar karyawan masih ada responden yang menyatakan dangat tidak setuju dan tidak setuju.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan berada pada kategori tidak baik di sebabkan masih ada kelemahan dalam perusahaan yang diantaranya kemampuan tugas pokok, memaksimalkan hasil pencapaian hasil akhir, inisiatif, ketaatan dalam prosedur kerja serta penyelesain tugas tepat waktu.
3. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (15,031) > t_{tabel} (1,988)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. XYZ.

4. Hasil penelitian secara simultan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. XYZ berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} (111,683) > F_{tabel} (1,45)$ pada $\alpha = 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. XYZ.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari kesimpulan, terdapat saran atau masukan yang dapat diberikan, diantaranya:

1. Lingkungan Kerja PT XYZ Divisi Produksi sebaiknya lebih ditegaskan lagi terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya seperti perencanaan kerja, ketelitian saat bekerja dan kepatuhan pada peraturan instansi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja Karyawan.
2. Salah satu cara untuk membangun kinerja Karyawan adalah dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan kinerja Karyawan yang baik maka dapat mendukung kemajuan instansi di masa yang akan datang.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jenis penelitian yang sama maupun jenis lain, baik metode maupun desain penelitian yang lebih dikembangkan guna membuktikan teori yang sudah ada dengan pengembangan-pengembangan yang ada, serta untuk variable Lingkungan Kerja bisa di tambahkan kembali indikatornya yang lebih lengkap dan lebih kompleks lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hurun'in, & Edho Rian Kurniawan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Hariandja, M. T. E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua. In *PT. Grasindo*.
- Hasibuan, M. S. . (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Askara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*.
- Ichsan, R. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi. *Ekonomedia*, 08(2), 17–22. <http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/17>
- Journal, S., Statistical, R., & Series, S. (2016). *Techniques for Testing the Constancy of Regression Relationships over Time* Author (s): R . L . Brown , J . Durbin and J . M . Evans Published by : Wiley for the Royal Statistical Society Stable URL : <http://www.jstor.org/stable/2984889> Accessed : 09-03-37(2), 149–192.
- Komariah, S., Kristanto, Y. K., & Taryanto, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 910–918. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13846>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937> MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. (2019). 2, 952–962.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal*

Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16–29.
<https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>

Mukrim, M., Einsenring, M. A. A., Hastini, H., & Hasyim, Z. (2023). Exploring Impacts of Teacher Professional Education (Ppg) on Teacher Practice: a Case of Two Eastern Indonesian Rural School Teachers. *Jurnal As-Salam*, 7(2), 264–275. <https://doi.org/10.37249/assalam.v7i2.675>

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Buku kedua*.

McKenna, E., & Beech, N. (1995). The Essence of Human Resource Management. *Prentice Hall International Ltd*.

Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.

Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. In *Alfabeta*.

Mutdi, I., Pristanto, R, I., & Andini, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS. Bhayangkara TK. I R . Said Sukanto Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2).

Nurpada, A., Ismuni, M., & Ria Irawan, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2151–2157. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13181>

Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. In *Ghalia Indonesia*.

Panggabean, M. S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Ghalia Indonesia*.

Partimah, Arif, H., & Shopi, S, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Journal Of Social Science Research*, 4(4).

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *PT. Raja Grafindo*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh. In *rlangga*. Robert, B., & Brown, E. B. (2004). *No. 1*, 1–14.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sarwoto. (2010). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. In *Ghalia Indonesia*.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *PT Refika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama. In *PT. Rineka Cipta*.
- Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Balai Pustaka*.
- Simanjuntak, P. . (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *Lembaga Penerbit Univ. Indonesia*.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., Fellowship, W. (2021). *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Subekti, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Sumber Daya Manusia. In *Prestasi Pustaka*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet).
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Torang, S. (2012). Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. In *Alfabeta*.

Yudi, K., Taryanto, & Komariah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1).

LAMPIRAN A1 KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Kurang Setuju (KS) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

DAFTAR PERTANYAAN

LINGKUNGAN KERJA (X)						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Fisik (Cahaya)						
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik.					
2	Penerangan yang terlalu terang menimbulkan rasa panas.					
Lingkungan Fisik (Suara)						
3	Suara bising di tempat kerja mengganggu kenyamanan saat Anda bekerja.					
4	Suara bising membuat pendengaran terganggu.					
Lingkungan Fisik (Sirkulasi Udara)						
5	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik.					
6	Kualitas udara di ruang kerja sudah cukup baik.					
Lingkungan Non Fisik (Hubungan antara atasan dengan bawahan)						
7	Hubungan yang baik terhadap atasan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
Lingkungan Non Fisik (Hubungan antar atasan)						
8	Saya menghormati atasan saya di perusahaan					
Lingkungan Non Fisik (Hubungan antar karyawan)						
9	Hubungan antar bawahan sangat harmonis.					

A. KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	S	S	S	S	TS
Sub Variabel : Kualitas						
Indikator : Ketelitian kerja						
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
Indikator : Ketepatan waktu						
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Indikator : Sarana prasarana						
3	Dalam menyelesaikan tugas, saya tidak memiliki kendala karena sarana dan prasarana lengkap					
Sub Variabel : Kuantitas						
Indikator : Target						
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
Indikator : Output						
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
Indikator : Tambahan jam kerja						
6	Saya selalu bersedia untuk lembur apabila dibutuhkan					
Sub Variabel : Tanggung Jawab						
Indikator : Batasan tanggung jawab						
7	Saya selalu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan					
Indikator : Mengakui kesalahan						
8	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat					

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
34	4	3	4	4	4	4	4	3	5	35
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39
36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
37	4	5	3	4	4	4	5	4	4	37
38	3	3	4	5	4	5	4	3	3	34
39	3	3	3	3	5	5	5	5	5	37
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	3	5	4	4	5	5	5	4	39
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
51	2	5	3	4	5	5	3	3	5	35
52	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
53	3	3	4	4	4	5	4	5	4	36
54	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
55	3	4	5	5	5	5	5	5	5	42
56	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
57	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
58	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
59	2	2	3	2	2	2	2	3	5	23
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
62	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
63	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
64	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
65	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
66	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
67	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
68	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42

69	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
72	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
73	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
74	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
75	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
76	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
77	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
78	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42
79	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
80	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
81	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
82	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
85	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
86	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40

2. Kinerja Karyawan (Y)

NO	BUTIR SOAL								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	4	5	4	3	5	5	34
2	3	1	2	2	5	5	2	3	23
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	3	3	4	4	4	4	3	4	29
8	5	5	5	4	5	2	1	5	32
9	5	5	5	5	5	4	5	5	39
10	5	4	4	4	4	5	4	4	34
11	4	4	4	5	4	4	4	5	34
12	3	4	4	4	4	4	4	5	32
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	5	5	5	5	5	5	38

15	4	3	3	3	4	4	4	4	29
16	5	4	5	4	5	5	4	4	36
17	1	3	4	4	4	4	3	4	27
18	5	5	5	4	5	4	3	3	34
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	3	4	5	5	5	4	4	5	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	4	5	39
25	4	4	3	4	3	3	3	3	27
26	4	4	4	4	4	5	4	5	34
27	4	5	5	5	5	5	4	5	38
28	3	3	5	4	4	3	3	4	29
29	4	4	4	4	4	4	1	2	27
30	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	3	4	5	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	4	5	5	3	4	5	33
35	5	4	4	5	4	5	5	4	36
36	3	4	4	5	5	5	5	5	36
37	5	4	4	5	5	4	5	5	37
38	4	4	4	3	5	3	4	5	32
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	4	4	5	5	5	5	4	37
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	4	5	5	39
43	4	4	4	5	5	5	3	3	33
44	5	4	5	5	5	5	5	5	39
45	4	4	5	5	5	5	5	5	38
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	4	5	4	5	5	38
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	4	5	4	5	5	5	5	38
51	5	5	5	5	5	4	5	5	39

52	3	3	3	3	4	3	2	3	24
53	4	4	4	4	5	3	5	5	34
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	4	5	5	5	5	5	5	39
56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
57	4	4	5	5	5	4	4	5	36
58	4	5	4	4	4	4	5	4	34
59	2	1	3	1	3	1	1	2	14
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	5	5	5	5	4	4	5	38
62	5	4	5	5	5	5	4	4	37
63	5	5	4	4	5	4	4	5	36
64	5	5	5	4	4	4	5	5	37
65	5	4	4	4	5	5	4	4	35
66	4	5	4	5	5	5	5	4	37
67	5	4	5	4	4	4	5	5	36
68	5	5	4	4	5	5	5	5	38
69	5	5	4	4	4	4	4	5	35
70	4	4	4	5	4	5	5	5	36
71	4	4	4	4	5	4	5	4	34
72	5	5	5	4	5	5	5	5	39
73	5	4	4	4	4	5	4	5	35
74	4	5	5	4	5	4	5	4	36
75	5	4	5	5	5	5	4	5	38
76	4	5	5	4	5	5	5	4	37
77	4	4	5	5	4	5	5	4	36
78	5	5	4	5	5	5	4	5	38
79	5	5	4	4	4	4	5	4	35
80	5	4	4	4	4	4	5	4	34
81	5	4	4	5	4	4	5	4	35
82	5	4	5	5	5	4	5	5	38
83	5	5	5	5	5	5	4	5	39
84	5	5	5	4	4	4	4	5	36
85	5	5	4	4	5	5	5	4	37
86	4	5	4	4	5	5	5	4	36

LAMPIRAN B STATISTIK

1. Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00E-7
	Std. Deviation	2.29131961
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Tes Homogenitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	293901.367	27	10885.236	.248	.971
Within Groups	87712.000	2	43856.000		
Total	381613.367	29			

33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
34	4	3	4	4	4	4	4	3	5	35
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39
36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
37	4	5	3	4	4	4	5	4	4	37
38	3	3	4	5	4	5	4	3	3	34
39	3	3	3	3	5	5	5	5	5	37
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	3	5	4	4	5	5	5	4	39
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
51	2	5	3	4	5	5	3	3	5	35
52	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
53	3	3	4	4	4	5	4	5	4	36
54	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
55	3	4	5	5	5	5	5	5	5	42
56	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
57	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
58	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
59	2	2	3	2	2	2	2	3	5	23
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
62	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
63	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
64	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
65	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
66	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
67	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
68	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
69	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42

50	5	4	5	4	5	5	5	5	38
51	5	5	5	5	5	4	5	5	39
52	3	3	3	3	4	3	2	3	24
53	4	4	4	4	5	3	5	5	34
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	4	5	5	5	5	5	5	39
56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
57	4	4	5	5	5	4	4	5	36
58	4	5	4	4	4	4	5	4	34
59	2	1	3	1	3	1	1	2	14
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	5	5	5	5	4	4	5	38
62	5	4	5	5	5	5	4	4	37
63	5	5	4	4	5	4	4	5	36
64	5	5	5	4	4	4	5	5	37
65	5	4	4	4	5	5	4	4	35
66	4	5	4	5	5	5	5	4	37
67	5	4	5	4	4	4	5	5	36
68	5	5	4	4	5	5	5	5	38
69	5	5	4	4	4	4	4	5	35
70	4	4	4	5	4	5	5	5	36
71	4	4	4	4	5	4	5	4	34
72	5	5	5	4	5	5	5	5	39
73	5	4	4	4	4	5	4	5	35
74	4	5	5	4	5	4	5	4	36
75	5	4	5	5	5	5	4	5	38
76	4	5	5	4	5	5	5	4	37
77	4	4	5	5	4	5	5	4	36
78	5	5	4	5	5	5	4	5	38
79	5	5	4	4	4	4	5	4	35
80	5	4	4	4	4	4	5	4	34
81	5	4	4	5	4	4	5	4	35
82	5	4	5	5	5	4	5	5	38
83	5	5	5	5	5	5	4	5	39
84	5	5	5	4	4	4	4	5	36
85	5	5	4	4	5	5	5	4	37
86	4	5	4	4	5	5	5	4	36

r hitung	0.702	0.798	0.742	0.797	0.660	0.653	0.770	0.749	
r tabel	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	
status	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	

4. Tes Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.886	9

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.879	8

5. Tes Regresi Linear

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200.959	2	600.479	111.683	.000 ^b
Residual	446.262	83	5.377		
Total	1647.221	85			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

6. Tes Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.726	2.305

N	Koefisien		t _{hitung}	t _{tabel} $\alpha = 0,05$
	R	R=r ²		
86	0,854	0,729	15.031*	1,988

7. Tes Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.822	2.639		2.964	.004
LINGKUNGAN	.905	.076	.984	1.863	.000

8. Tes Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.959	2	600.479	111.683	.000 ^b
	Residual	446.262	83	5.377		
	Total	1647.221	85			

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

1. Daftar Riwayat Hidup

Penulis bernama Yunus Agustinus, lahir pada tanggal 7 Agustus 1988 di Cirebon, dan merupakan anak keempat dari lima bersaudara. Pendidikan dasar ditempuh penulis di SDN 1 Jatiseeng Kidul, pada tahun 1994 hingga 2000. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Ciledug dari tahun 2001 sampai dengan 2003, kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Ciledug di Kabupaten Cirebon pada tahun 2003 hingga 2006. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Pertiwi di Karawang, Fakultas Bisnis dan Teknologi, Program Studi Manajemen. Dalam rangka menyelesaikan studi tersebut, penulis menyusun skripsi dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ” yang ditulis pada tanggal 22 Agustus 2025.

Demikian daftar riwayat hidup ini disusun dengan sebenarnya. Penulis menyadari bahwa perjalanan hidup dan pendidikan ini merupakan bagian dari anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat bagi diri penulis, masyarakat, serta dunia pendidikan pada umumnya.

2. Lembar Bimbingan Dosen

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

PELAKSANAAN BIMBINGAN

Nama : Yunus Agustinus

Program./Jurusan : S1 / Manajemen

NIM : 22120064

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karayawan Divisi Produksi Pada PT XYZ

Dosen Pembimbing Materi : 1. Yudi Kristanto, M.Pd
 Dosen Pembimbing Teknis : 2. Selawati, S.AB., MM

Mengetahui, Bekasi,.....

Siti Nuridah, S.E., M.Ak. Faiuzobih, S.Pd., M.Pd
 Ketua Program Studi Bisnis Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi

KETENTUAN - KETENTUAN :

1. Kartu Bimbingan Skripsi diterbitkan untuk pelaksanaan bimbingan penelitian secara sistematis dan berkesinambungan. Perkembangan pelaksanaan penelitian mahasiswa dimonitor dan diverifikasi langsung oleh Dosen Pembimbing yang bersangkutan.
2. Kartu Bimbingan Skripsi ini diberikan kepada mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi atau pembuatan tugas akhir.

3. Kartu Bimbingan Skripsi ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi kepada Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk secara resmi oleh Pimpinan Akademik UNIVERSITAS PERTIWI
4. Setiap konsultasi atau bimbingan harus dicatat materi yang dibahas tanggal bimbingan dan tandatangan asli Dosen Pembimbing yang bersangkutan

TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DIBAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
30/05/2025	- Pembuatan Cetak Minimal 3 Distrik Pertiwi		
12/06/2025	- Perbaiki latar belakang		
09/06/2025	- Kerangka konseptual		
09/06/2025	- kerangka konseptual		
09/06/2025	- kerangka konseptual		
09/06/2025	- kerangka konseptual		

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DIBAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
14/04	- Mh Pradyat Analt Gabh		
15/04	- Mh Mhp test		
16/04	- Buat Base D		
17/04	- Buat lampir		
11/08	- F2C Rntk-l Dnme		



KAMPUS UNIVERSITAS PERTIWI
JL. IR. H. JUANDA, NO. 133
BEKASI, TLP. 8802649,
FAX. 8808264



UNIVERSITAS PERTIWI

Website : www.pertiwi.ac.id / e-Mail : / Telepon :

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT XYZ**

Sesi / Bahasan : ke-1 / Tambahkan kebaruan penelitian, penelitian terdahulu dihilangkan, pengembangan hipotesis (kembangkan untuk poin a, b, c) dan tambahkan sitas jurnal dari Dosen Pertiwi, minimal 3 jurnal.

Mahasiswa : 22120064 - YUNUS AGUSTINUS **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-2 / Bab 3 harus disesuaikan dengan template (satuan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel), harus menggunakan mendeley, cover harus sesuai dengan template, konsisten dengan besar dan kecilnya huruf dan tambahkan deskripsi di hipotesis penelitian.

Mahasiswa : 22120064 - YUNUS AGUSTINUS **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-3 / Rapihkan Sub judul, rapihkan semua tabel dan lampirkan lembar pernyataan pelepasan Hak yang ada di template/ panduan skripsi.

Mahasiswa : 22120064 - YUNUS AGUSTINUS **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan