

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TALANG KELAPA
BANYUASIN SUMATERA SELATAN**

S K R I P S I



Oleh

RIKA INES AGUSTINE

17220022

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TALANG KELAPA
BANYUASIN SUMATERA SELATAN**

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

RIKA INES AGUSTINE

17220022

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TAJANG KELAPA
BANYUASIN SUMATERA SELATAN**

Diprsiapkan dan Disusun oleh :

RIKA INES AGUSTINE

17220022

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Ellys,SE.,MP
Anggota : Sri Ernica,SE.,M.Si
Penelaah : Ilham Kurniadhi,SE.,MM



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Sri Ernica,SE.,M.Si



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIKA INES AGUSTINE
NPM : 17220022
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TALANG KELAPA BANYUASIN SUMATERA SELATAN
Tanggal Persetujuan : Juni 2021.

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua

Elys, SE., MP

Anggota

Sri Ermila, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,

Sri Ermila, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIKA INES AGUSTINE
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, : Agustus 1995
Program Studi : Manajemen
NPM : 17.22.00.22

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya, dengan pengaruh dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengujian karya ilmiah ini.

Palembang, Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan,



RIKA INES AGUSTINE

NPM 17 22 00 22

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berjalan”*. (Nourman Ali Khan)
- *“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”*. (Q.S Al Insyirah 5-6)

*Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada :
Allah SWT Sang Maha Pencipta,
Mama dan Almarhumah BapakTercinta
Adiiku tercinta,
Para pendidikku yang saya hormati,
Kekasih yang tersayang,
Sahabat-sahabatku tercinta,
Teman-teman seperjuangan,
Dan Almamaterku.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jua penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Banyuasin Sumatera Selatan”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penelitian skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- Bapak Dr. Tarech Rasyi, M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan Dosen Anggota Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam bimbingan memberikan arahan dan saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.

- Ibu Asma Mario,SE.,MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Ibu Ellys,SE.,MP selaku Ketua Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.
- Bapak Ilham Kurniadhi, SE.,MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan Dosen Penelaah.
- Dr. Lily Rahmawati Harahap,SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi Univeristas IBA Palembang.
- Seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, yang telah banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.
- Ibunda tercinta dan Almarhum ayah tercinta yang telah memberikan doa restu dan bantuan moril maupun materil yang tulus dan suci.
- Adikku tercinta Rizky Tri Agus Nugroho yang telah memberikan semangat ,motivasi serta doa yang tak pernah putus untuk penulis.
- Muhammad Iswandi kekasih tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
- Teman-teman seperjuangan Dwi Fadillah, Anista Indah Utami, Sely Andriyani yang dari awal kuliah hingga sekarang masih tetap bersama dalam berbagi semangat dan keluh kesah.
- Teman masa kecilku Destin Putri Kurniawan yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.

- Untuk teman-teman seperjuangan angkatan Manajemen, terima kasih banyak bantuannya selama ini kepada penulis. Hal terindah bisa mengenal kalian, semoga kebersamaan kita tak berhenti samapai disini.
- Serta Para Karyawan dan Staff PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan data untuk penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saranguna perkembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga hasil karya ilmiah ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Amin.

Palembang, Juni 2021

Penulis

Rika Ines Agustine

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TALANG KELAPA BANYUASIN SUMATERA SELATAN

Oleh

Rika Ines Agustine

Program Studi Manajemen Universitas IBA Palembang

Penulisan skripsi ini dibawah bimbingan:

**Ellys,SE.,MP
Sebagai Ketua**

**Sri Ermeila,SE.,M.S.i
Sebagai Anggota**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan dengan masalah yang terjadi di perusahaan seperti suara bising dari kendaraan-kendaraan yang melintas, polusi dari asap kendaraan, penerangan serta pendingin ruangan yang kurang dan absensi karyawan yang masih kurang baik dilihat dari hasil rata-rata perhitungan tingkat absensi karyawan.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data yang berhasil di dapat sebanyak 32 responden dimana seluruh karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan menjadi responden dalam penelitian ini. Media yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Pengujian ini dilakukan dengan beberapa tahap pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Hasil uji validitas dengan hasil perhitungan $< 0,3$ seluruh pernyataan dinyatakan seluruh pernyataan valid dan reliabel, uji reliabilitas dengan hasil $< 0,6$ seluruh pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, hasil uji hipotesis (uji t) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan variabel lingkungan kerja sebesar $2,307 > 1,69726$ dengan signifikasi $0,028 < 0,05$ dan hasil dari koefisien determinasi dengan melihat kolom R Square sebesar 0,151 atau 15,1% yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan karena bekerja dengan baik adalah suatu keharusan bagi karyawan agar pimpinan merasa senang dengan harapan dapat bekerja dalam jangka panjang dan karir dapat meningkat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TALANG KELAPA BANYUASIN SUMATERA SELATAN

**By
Rika Ines Agustine**

IBA Palembang University Management Study Program
Writing this thesis under the guidance of:
Ellys,SE.,MP

As Chairman

Sri Ermeila, SE., M.S.i

As a Member

This study was conducted to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Narindo Telecommunications Solutions Branch Talang Kelapa Banyuasin South Sumatra with problems that occur in the company such as noise from passing vehicles, pollution from vehicle fumes, insufficient lighting and air conditioning and employee absenteeism that is still not good seen from the average calculation results employee absenteeism rate.

The sampling method used in this research is saturated sampling technique and the data collection technique used in this study is primary data and secondary data obtained from the results of questionnaires distributed to respondents. The data that was successfully obtained were 32 respondents where all employees of PT. Narindo Telecommunication Solutions Branch Talang Kelapa Banyuasin South Sumatra became the respondents in this study. The media used to analyze the data is using SPSS version 20.

This test is carried out with several stages of testing, namely validity testing, reliability testing, hypothesis testing, simple linear regression analysis and the coefficient of determination. Validity test results with calculation results < 0.3 all statements are declared valid and reliable, reliability tests with results < 0.6 all statements are declared valid and reliable, hypothesis test results (t test) with $t_{count} > t_{table}$, environmental variables calculation results work of $2.307 > 1.69726$ with a significance of $0.028 < 0.05$ and the results of the coefficient of determination by looking at the R Square column of 0.151 or 15.1% which means that the work environment has a small influence on employee performance because working well is a must for employees. employees so that leaders feel happy with the hope that they can work in the long term and their careers can improve.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Kerangka Pemikiran	8
1.5.1 Penelitian Terdahulu	8
1.5.2 Kerangka Teoritis	9
1.5.2.1 Lingkungan Kerja	9
1.5.2.2 Kinerja Karyawan	9
1.6 Hipotesis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Lingkungan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja	20
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.3 Kinerja Karyawan	24
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.3.3 Dimensi Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja	28
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Objek Penelitian	31
3.2 Desain Penelitian	31
3.3 Operasional Variabel	31
3.4 Metode Penarikan Sampel	33
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	35
3.5.1 Data Primer.....	35
3.5.2 Data Sekunder	37
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.7 Uji Hipotesis	38
3.7.1 Uji T.....	38
3.8 Metode Analisis.....	39
3.8.1 Analisis Kuantitatif.....	39
3.8.1.1 Analisis Regresi Sederhana	40
3.8.1.2 Koefisien Determinasi	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Sejarah PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan	42
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	43
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.....	45
4.1.4 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	46
4.2 Gambaran Umum Kegiatan Perusahaan	49
4.3 Gambaran Umum Permasalahan Perusahaan	50
4.4 Karakteristik Responden	49
4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.5 Tabulasi Kuesioner	52
4.5.1 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja	52
4.5.2 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	62
4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	69
4.6.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja	70
4.6.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	71

4.6.3 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	72
4.6.4 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	73
4.7 Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji T	74
4.8 Metode Analisis Kuantitatif	75
4.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	75
4.8.2 Koefisien Determinasi	76
4.9 Pembahasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran	81
 DAFTAR PUSTAKA.....	 82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan bulan Oktober 2020-Maret 2021.....	5
3.1	Operasional Variabel	33
3.2	Sampel Penelitian	34
3.3	Skala Model <i>Likert</i>	36
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	50
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
4.5	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 1	52
4.6	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 2.....	53
4.7	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 3.....	54
4.8	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 4.....	54
4.9	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 5.....	55
4.10	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 6.....	56
4.11	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 7.....	56
4.12	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 8.....	57
4.13	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 9.....	58
4.14	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 10.....	58
4.15	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 11.....	59

4.16	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 12.....	60
4.17	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 13.....	60
4.18	Tabulasi Pernyataan Responden Lingkungan Kerja Pernyataan 14.....	61
4.19	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 1.....	62
4.20	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 2.....	62
4.21	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 3.....	63
4.22	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 4.....	64
4.23	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 5.....	64
4.24	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 6.....	65
4.25	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 7.....	65
4.26	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 8.....	66
4.27	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 9.....	67
4.28	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 10.....	67
4.29	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 11.....	68
4.30	Tabulasi Pernyataan Responden Kinerja Karyawan Pernyataan 12.....	69
4.31	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	71
4.32	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	72
4.33	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	73
4.34	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	73
4.35	Hasil Uji T	74
4.36	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	75
4.37	Hasil Koefisien Determinasi.....	76
4.38	Tabulasi pilihan responden terhadap pernyataan kuesioner indikator Kinerja karyawan.....	79

DAFTAR GAMBAR

1.1	Paradigma Penelitian	10
4.1	Struktur Organisasi PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X)
Lampiran 3	Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden (X) dan (Y)
Lampiran 5	Output Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)
Lampiran 5A	Output SPSS Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 6	Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)
Lampiran 6A	Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 7	Output SPSS Hasil Uji t
Lampiran 8	Output SPSS Hasil Analisis Regresi Sederhana
Lampiran 9	Output SPSS Hasil Koefisien Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh mutlak diperlukan dan mereka sanggup dalam beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan yang terjadi serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang sangat serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia perlu dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan perencanaan strategi yang tepat dan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sesuai dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para karyawannya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan serta tingkat kinerja yang sesuai harapan perusahaan.

Penempatan karyawan di setiap divisi perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi suatu organisasi ataupun perusahaan disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan motivasi pada suatu lingkungan kerja bertujuan untuk mendorong semangat kerja agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan.

Jadi dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu hasil kinerja karyawan tergantung dari sumber daya manusianya, dapat diartikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu cara yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Suatu organisasi atau badan usaha harus memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sarana kepada para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kurangnya sarana lingkungan kerja yang baik dari suatu perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.

Tempat pegawai bekerja apabila sesuai dan mendukung maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun apabila karyawan merasa lingkungan sekitarnya tidak sesuai dan kurang nyaman maka semangat kerja mereka akan menurun.

Sejalan dengan hal tersebut Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan sesama rekan kerja. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi kartu perdana dan voucher data seluler. Tahun ini jumlah karyawan pada PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan mengalami penurunan di banding tahun sebelumnya. Karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi lingkungan perusahaan yang kurang baik dimana perusahaan terletak dilintas sumatera sehingga menyebabkan suara bising kendaraan-kendaraan yang melintas, polusi dari asap kendaraan dan kurangnya penerangan serta pendingin

ruangan karena masing-masing hanya tersedia 1 lampu penerangan dan 1 pendingin ruangan.

Juga berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya tumpukan file-file maupun berkas-berkas lama yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya jumlah pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dan lain-lain.

Proses pelaksanaan suatu organisasi juga harus dilakukan monitoring secara rutin, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan. Melalui hal-hal fenomena tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari pegawai sejalan dengan pencapaian target organisasi atau tidak mencapai target organisasi. Apabila target tidak tercapai maka suatu organisasi harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari pegawai. Manajemen didalam suatu perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah sebagai berikut: kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Sebagai salah satu contoh fenomena pendukung penilaian kinerja sebagian kecil dapat dilihat dari segi kehadiran para karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan dimana dapat dilihat dari tabel

akumulasi absensi karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan bulan Oktober 2020 – Maret 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. Narindo Solusi Telekomunikasi
Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan
Bulan Oktober 2020 – Maret 2021

BULAN	JK (ORANG)	KEHADIRAN	JUMLAH ABSENSI	PERSENTASE
Oktober 2020	32	26	6	18,75%
November 2020	32	28	4	12,5%
Desember 2020	32	26	6	18,75%
Januari 2021	32	30	2	6,25%
Februari 2021	32	31	1	3,125%
Maret 2021	32	29	3	9,375%
Rata-Rata				11,45%

Sumber : Absensi PT.Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan, 2021.

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan terendah periode Oktober 2020 - Maret 2021 terjadi sebanyak 3 bulan yaitu bulan Oktober 2020 sebesar 18,75%, bulan November sebesar 12,5% dan bulan Desember sebesar 18,75%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan kantor PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan selama 6 bulan terhitung dari bulan Oktober – Maret 2021 sebesar 11,45%, dengan kebijakan yang ditentukan perusahaan untuk absensi adalah 10% maka hal ini menunjukkan tingkat absensi karyawan masih kurang baik.

Patut disadari bahwa lingkungan yang nyaman dan memadai sangat berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan. Sebagai salah satu pendukung penilaian kinerja absensi yang masih kurang baik hendaknya pihak kantor PT. Narindo Solusi

Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan secara berkala untuk melakukan peninjauan kembali mengenai standar kerja dan juga keadaan lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat lagi

Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan peneliti lebih tertarik kepada faktor lingkungan kerja dalam penelitian ini dibandingkan faktor yang lainnya karena dapat secara langsung mengetahui hal apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Kota Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai harapan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti proses pembelajaran, khususnya mengenai pendidikan Sumber Daya Manusia guna mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor kritikal yang perlu diperhatikan dalam mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dijadikan sebagai bahan acuan untuk membantu penulis dalam melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian diajukan sebagai hipotesis.

1. Endang Widyawatinigrum (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening di PTPN X Jember”. Hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara parsial sedangkan kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Suranto (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo”. Dengan hasil penelitian secara parsial pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Roy Polakitan, Greis M Sendow, Genita G Lumintang (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Manado”. Dengan hasil penelitian secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Manado.

1.5.2 Kerangka Teoritis

1.5.2.1 Lingkungan Kerja

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Alex Nitisemito (2015:38) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan sesama rekan kerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Definisi lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

1.5.2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut dengan berdasar pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Paradigma Penelitian yang digunakan dalam peneltian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Paradigma Penelitian

1.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016 : 160) secara statistik hipotesis di artikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian (statistik). Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris.

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolahnya.

Menurut Simamora dalam (Sutrisno,2016:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi (Veithzal Rivai 2015:14) :

- Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
- Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- Menyeleksi calon pekerja
- Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi
- Memberikan insentif dan kesejahteraan
- Melakukan evaluasi kinerja
- Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- Membangun komitmen kerja
- Memberikan keselamatan kerja
- Memberikan jaminan kesehatan
- Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia manusia (MSDM) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu (Veithzal Rivai 2015:13):

1. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (*Planning*)
- Pengorganisasian (*Organizing*)
- Pengarahan (*Directing*)
- Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- Pengembangan
- Kompensasi
- Pengintegrasian
- Pemeliharaan
- Pemutusan hubungan kerja

Pendapat lain mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia adalah (Taufiq Rachman dan Aguscik Johar 2016:7) :

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli. Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan (Alex Nitisemito 2015:38). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja (Sunyoto 2012:43). Definisi lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sunyoto 2012:43):

1. Bahwa lingkungan kerja tertentu tercermin pada karyawan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.

2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Berdasarkan banyak definisi menurut para ahli bisa dikemukakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai faktor penunjang karyawan dalam melakukan aktifitas kegiatan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:105) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan

dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur di luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar 18 oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – 20 lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam)

2.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:59), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

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

2. Suhu udara

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

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

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

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

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

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut dengan berdasar pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Amstrong dan Baron (2016:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara pengerjaan.

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

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

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) 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 yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

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

Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu :

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

2.3.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat dimensi-dimensi kinerja karyawan. Dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas (*Quality*)

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

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah tepat dan benar.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan hal yang harus dipertahankan karyawan. Kehadiran pegawai dapat menjadi tolak ukur apakah pegawai menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang jumlah kehadirannya sedikit.

5. Kemampuan Bekerja Sama

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

2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Taufiq Rachman dan Aguscik Johar (2016:29) beberapa pendekatan/ metode yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Pendekatan Orientasi - Penilaian Menyeluruh

Penilaian prestasi karyawan dilakukan secara menyeluruh tanpa memperhatikan elemen-elemen yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Pendekatan Orientasi - *Performance (Traits dan Skills)*

Penilaian sudah memberikan perhatian pada aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, walaupun tidak secara langsung. Format penilaian berisi watak pribadi seperti kerjasama, kepemimpinan, kemampuan analitis, loyalitas dan lain-lain.

3. Pendekatan Orientasi – Perilaku (*Behaviour*)

Analisa jabatan merupakan dasar yang digunakan dalam menentukan kriteria penilaian. Dengan mengatur sesuai dengan tuntutan jabatan tersebut, diharapkan timbul umpan balik dari karyawan. Pada pendekatan ini, penekanannya pada proses pekerjaan itu sendiri dan bukan hasil yang diharapkan.

4. Pendekatan Orientasi – Hasil

Sistem ini dikenal juga sebagai *Management By Objectives (MBO)*. Sasaran merupakan kriteria yang digunakan dalam mengukur kinerja seseorang. Penekanan pada pencapaian sasaran dan bukan pada aktivitas atau perilaku karyawan.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. “Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Berdasarkan judul yang diajukan pada penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan. Objek yang menjadi bahan penelitian untuk penulis adalah kinerja karyawan pada cabang perusahaan tersebut.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Juliansyah Noor (2011:38) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel - variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:61) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu Lingkungan Kerja (X)

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

- 2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*), yaitu Kinerja (Y)

Menurut Robbins (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak yang diperlukan 6. Kemampuan Bekerja 7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya	Ordinal
Kinerja (Y)	Robbins (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja Sama	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	Ordinal

3.4. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang

Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016:85). Jumlah anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki.

Adapun penentuan sampel dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	General Manajer	1
2	Manajer TAP	1
3	Manajer Support & Marketing	1
4	SPV Finance	1
5	Leader	2
6	SPV Marketing Support	1
7	ADM Marketing Support	1
8	SPV ADM Sales	1
9	ADM Sales	1
10	Indirect Sales	8
11	Direct Sales	10
12	Mogi	1
13	ADM Gudang & Support	2
14	ADM Finance Cluster	1
	Total	32

Sumber: PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan, 2021.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian. Umumnya cara pengumpulan data dapat menggunakan teknik: wawancara, angket (kuesioner), pengamatan (observasi), studi dokumentasi (Juliansyah Noor 2011: 138).

3.5.1 Data Primer

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016 : 308) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono 2016 : 194).
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016:199). Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016: 134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai nilai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala yang sering dipakai dalam penyusunan *kuesioner* adalah skala ordinal atau sering disebut skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Model *Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:134)

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli mengenai skala *likert*, penulis menyimpulkan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu dan memiliki bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan diberi yang diberi skor 5,4,3,2, dan 1.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016:308). Adapun data sekunder yang digunakan yaitu :

1. Studi pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) yang ada hubungannya dengan objek penelitian untuk menunjang penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner.

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau $> 0,3$ maka item

tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai $< 0,3$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen valid yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:173). Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataan beberapa kalipun diambil hasilnya tetap sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu.

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha (a)*. Pengukuran kendala butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS dengan fasilitas *cronbach's alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.06 .

3.7. Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji hipotesis lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

Menurut (Ghozali 2018:99), uji t memiliki tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen dengan membandingkan signifikan t-hitung dengan t-tabel dengan ketentuan :

1. Nilai signifikan $H_0 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima maka dinyatakan signifikan.
2. Nilai signifikan $H_0 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dinyatakan tidak signifikan.

3.8. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Analisis kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Menurut Sugiyono (2016:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua, dan tiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).

Metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana Sugiyono (2016:188) dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e_i = Error

3.8.1.2 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.” Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi (Ghozali 2018:333) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika $R^2 = 0$, model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

1. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat.

2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $R^2 = -1$ atau mendekati -1, maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabelvariabel yang diuji lemah.

3. Jika $R^2 = 0$ atau mendakati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan

PT. Narindo Solusi Telekomunikasi didirikan berdasarkan akta pendirian No. 1 tanggal 1 Juni 2010 yang dibuat oleh Notaris Dewi Himijati Tandika, S.H., notaris di Jakarta. Akta pendirian ini telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44192.AH.01.01 tanggal 8 september 2010 dan telah diumumkan dalam lembaran berita Negara Republik Indonesia pada tanggal 21 Februari 2012 No. 15, tambahan No. 2997/2012.

Anggaran dasar PT Narindo Solusi Telekomunikasi telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir berdasarkan Notaris Ardi Kristiar, S.H., M.B.A, Nomor 70 tanggal 20 Juli 2017 mengenai pembagian dividen saham dan peningkatan modal ditempatkan dan disetor. Perubahan anggaran dasar terakhir ini telah diterima dan dicatat oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. AHU-0088831.AH.01.11 Tahun 2017 tanggal 20 Juli 2017. NSK berkantor pusat di Jalan Bukit Gading Raya, Komplek Rukan Gading Bukit Indah, TB Kavling 6, Kelapa Gading Permai, Jakarta Utara 14240.

Cabang PT. Narindo Solusi Telekomunikasi beralamat di Jalan Raya Palembang-Betung No.228, Sukodadi Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan memiliki visi dan misi sebagai berikut :

- **Visi:**

Menjadi penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital mobile kelas dunia yang terpercaya.

- **Misi:**

Memberikan layanan dan solusi digital mobile yang melebihi ekspektasi para pengguna, menciptakan nilai lebih bagi para pemegang saham serta mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa.

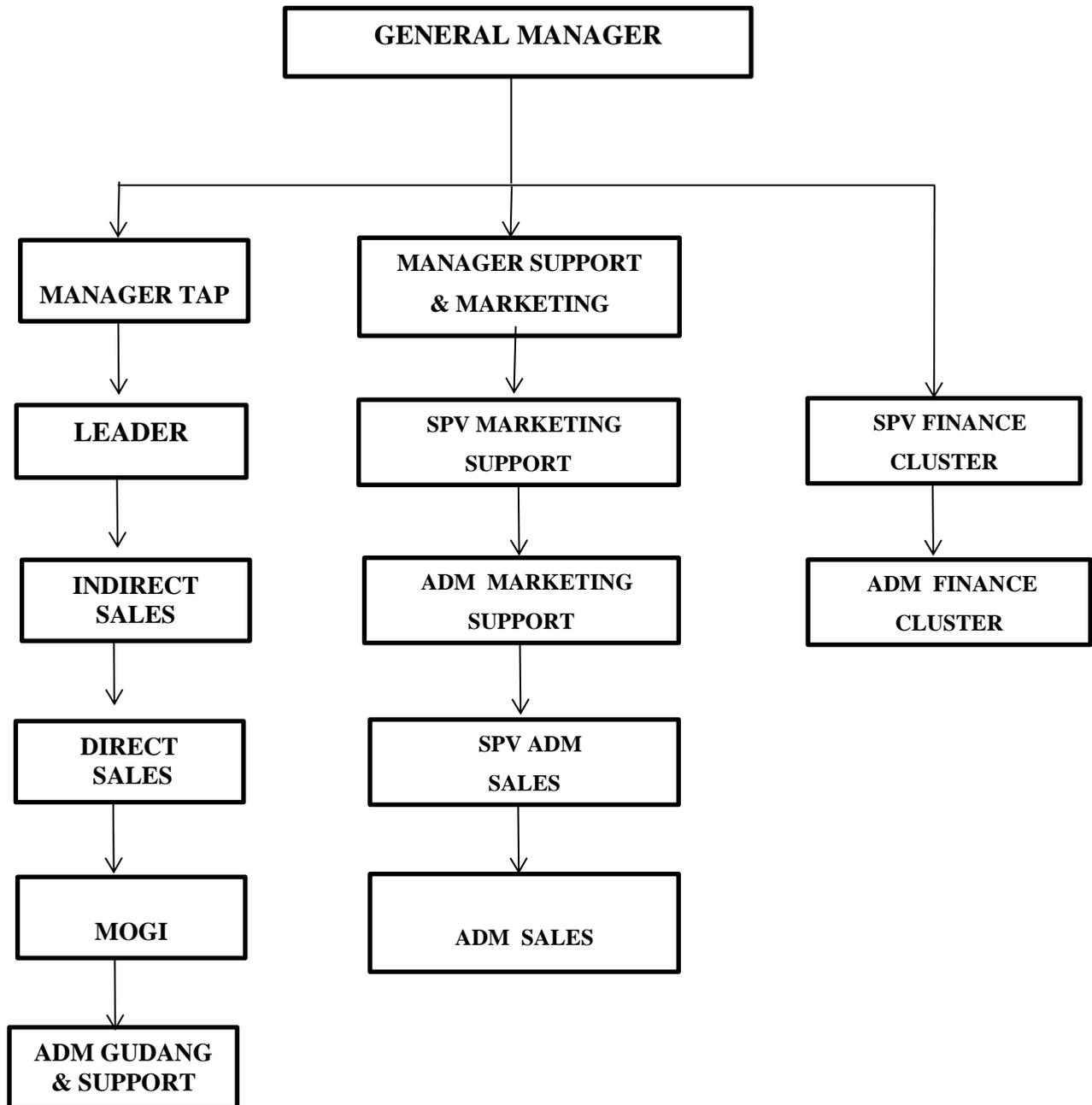
4.1.3 Struktur Organisasi PT Narindo Solusi Telekomunikasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagian yang memberikan gambaran mengenai pengaturan dan pembagian kerja diantara para anggota organisasi. Banyak keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi, tetapi struktur organisasi yang tidak tergantung dari prakarsa anggotanya akan melemahkan efektifitas tersebut, dengan demikian struktur organisasi adalah susunan atau gambaran yang menunjukkan tentang

pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing tugas personelnnya.

Dengan adanya struktur organisasi akan terlihat hubungan antara satu fungsi dengan fungsi yang lainnya serta akan memudahkan kita dalam bidang mana dan mana tugas yang harus dilaksanakan serta pelaporan yang akan disampaikan agar tujuan itu dapat tercapai. Struktur organisasi PT Narindo Solusi Telekomunikasi menggunakan struktur organisasi garis, karena kekuasaan akan mengalir secara langsung dari manager kepala bagian lalu ke karyawan-karyawan dibawahnya. Adapun struktur organisasi adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Banyuasin Sumatera Selatan



Sumber : PT.Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan,2021.

4.1.4 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Dari gambar 4.1 diatas dapat ditinjau secara garis besar pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian adalah sebagai berikut:

1. GM (General Manager) :
 - a. Menangani tugas yang bersifat strategi.
 - b. Menangani tugas-tugas yang berorientasi keluar maupun ke dalam.
 - c. Bertanggungjawab atas pencapaian sasaran operasional.
 - d. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan jasa dan pengelolaan perangkat telekomunikasi dalam area geografis tertentu
2. MANAGER TAP :
 - a. Mengawasi segala kegiatan operasional outlet.
 - b. Melakukan koordinasi di lapangan dan memberikan solusi atau keputusan terhadap semua kegiatan operasional atau keputusan terhadap semua kegiatan operasional, SDM, Inventori, teknisi dan legalitas. Agar operasional dapat mensupport bagian penjualan, promosi sehingga target penjualan, promosi dapat tercapai, sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.
 - c. Membawahi semua karyawan operasional maupun non operasional.
 - d. Mewakilkkan *GM* ketika yang bersangkutan tidak ditempat.
3. Leader :
 - a. Membuat schedule kegiatan atau jadwal kegiatan pekerjaan.
 - b. Memonitor atau memantau progress pekerjaan yang dilakukan oleh Inderect dan direct.

- c. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.
- d. Mengkoordinir seluruh aktifitas Tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor.
- e. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

4. Indirect Sales/ Sales Force (SF)/ Canvaser

Memasarkan produk Telkomsel seperti saldo Bulk, kartu perdana, dan voucher dengan retail kepada mitra outlet atau reseller.

5. Direct Sales

Melakukan edukasi kepada pelanggan terkait masalah produk dan layanan Telkomsel, melakukan penawaran dan menjual produk telkomsel seperti isi ulang paket data, pulsa, voucher, dan kartu perdana.

6. MOGI (Mobile Grapari)

Team yang melakukan edukasi, pelayanan, dan penjualan. Fungsi edukasi layanan bergerak ini dapat memberikan informasi kepada pelanggan, dan dapat melayani kebutuhan komunikasi pelanggan hingga daerah pelosok. Antarnya mengenai produk, jenis paket data, harga paket data, paket produk digital, dan seputar registrasi Prabayar.

Pelayanan Mobile GRAPARI dapat berfungsi sebagai tempat untuk komplain dan ganti kartu, sebelum pelanggan dirujuk ke GraPARI terdekat. Sedangkan fungsi penjualan, fasilitas ini juga dapat melayani penjualan kartu perdana, voucher isi ulang, konten.

7. Admin Gudang & Support

- a. Mengelola keluar masuknya barang ke gudang dan Indirect dan Direct Sales.
- b. Membuat stock opname setiap minggunya.
- c. Menjaga kewanamanan dan kebersihan kantor

8. Manager Support

- a. Penyediaan dukungan pada unit kerja Kandatel dalam perencanaan pendayagunaan, pengembangan Sumber Daya Manusia, logistik dan kualitas.
- b. Melaksanakan administrasi SDM.
- c. Mengelola Belanja dan Data pegawai.
- d. Membina perencanaan dan pengembangan SDM

9. SPV Manager Support

- a. Membantu Manager Support menjalankan program yang ada di perusahaan
- b. Membantu Manager Support mengelola data karyawan

10. Admin SPV Support

Membantu mengerjakan tugas Manager dan SPV Support

11. SPV Admin Sales :

- a. Membuat dan menganalisa data dan hasil target yang telah ditentukan
- b. Membuat laporan penjualan setiap harinya.
- c. Mengirim laporan-laporan ke email yang telah ditentukan.

12. Admin Sales

Membantu dan membuat laporan hasil target sales

13. SPV Finence :

- 3) Bertanggung jawab atas keluar masuknya transaksi baik menggunakan cash, kredit, kartu debit maupun kartu kredit.
- 4) Menyetor ke bank setiap transaksi cash pada keesokan harinya.
- 5) Merekap hasil penjualan ke dalam *worksheet (excel)*.
- 6) Menyiapkan laporan-laporan yang akan dikirim via email.

14. Admin Finence

Membantu menyiapkan laporan keuangan.

4.2 Gambaran Umum Kegiatan Perusahaan

Ruang lingkup kegiatan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi (NST) Cabang Talang Kelapa Banyuasian Sumatera Selatan adalah bergerak dalam bidang perdagangan besar peralatan telekomunikasi, computer dan suku cadang dan voucher isi ulang pulsa telepon seluler. Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari manajemen Perseroan, kegiatan usaha yang dijalankan oleh NST adalah bergerak dalam bidang perdagangan voucher telepon seluler, dimana NST berperan sebagai mitra aggregator antara perusahaan telekomunikasi dan mitra. NST mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 2010.

4.3 Gambaran Umum Permasalahan PT Narindo Solusi Telekomunikasi

Sistem pengendalian manajemen memainkan peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi melakukan hal ini untuk dapat memonitoring segala pelaksanaan kegiatan secara efektif dan efisien dan meminimalisirkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Penerapan sistem pengendalian manajemen pada PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Palembang mempunyai kelemahan pada lingkungan kerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

4.4 Karakteristik Responden

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki - laki	17	53%
2	Perempuan	15	47%
Total		32	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui dari 32 responden dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki- laki sebanyak (53%) atau 17 responden dan (47%) atau 15 responden berjenis kelamin perempuan.

4.4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia Pada Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan

No	Usia	Responden	Persentase
1	< 20 Tahun	3	9%
2	21-29 Tahun	15	47%
4	30-39 Tahun	10	32%
3	40-49 Tahun	4	12%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui dari 32 responden dapat dilihat bahwa (9%) atau 3 responden berusia < 20 tahun, (47%) atau 15 responden berusia 21 – 29 tahun, (32%) atau 10 responden berusia 30 – 39 tahun, (12%) atau 4 responden berusia 40 - 49 tahun.

4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	4	12%
2	2 – 5 Tahun	20	63%
3	6 – 8 Tahun	5	16%
4	9 – 10 Tahun	3	9%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, yang diketahui dari 32 responden terlihat bahwa (12%) atau 4 responden telah bekerja selama < 1 tahun, (63%) atau 20 responden telah bekerja selama 2 – 5 tahun, (16%) atau 5 responden telah bekerja selama 6 – 8 tahun, (9%) atau 3 responden telah bekerja selama 9 – 10 tahun

4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan PT.
Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera
Selatan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA/SMK	3	9%
2	DIPLOMA	10	31%
3	SARJANA	19	60%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa (9%) atau 3 responden berpendidikan SMA/SMK, (31%) atau 10 responden berpendidikan DIPLOMA, dan (60%) atau 19 responden berpendidikan SARJANA.

4.5 Tabulasi Kuesioner

Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner dapat dibuat tabulasi pernyataan responden terdiri dari 2 variabel yaitu Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 26 item pernyataan. Berikut ini dijelaskan tentang tabulasi pernyataan responden tersebut.

4.5.1 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.5
Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	16%
4	Setuju	20	62%
5	Sangat Setuju	7	22%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dengan penerangan yang ada di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan dengan penerangan yang ada di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan, (0%) responden menyatakan tidak setuju dengan penerangan yang ada di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan, (16%) atau 5 responden menyatakan kurang setuju dengan penerangan yang ada di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan, (62%) atau 20 responden menyatakan setuju dengan penerangan yang ada di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan dan (22%) atau 7 responden menyatakan sangat setuju dengan penerangan yang ada di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4.6
Pencahayaan di tempat bekerja sangatlah minim sehingga mengurangi semangat dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	6	19%
4	Setuju	20	62%
5	Sangat Setuju	6	19%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (19%) atau 6 responden menyatakan kurang setuju, (62%) atau 20 responden menyatakan setuju dan (19%) atau 6 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden bahwa (19%) atau 6 responden menyatakan kurang setuju dengan pencahayaan di tempat bekerja sangatlah minim sehingga mengurangi semangat dalam bekerja dan (81%) atau 26

responden menyatakan setuju dengan pencahayaan di tempat saya bekerja sangatlah minim sehingga mengurangi semangat dalam bekerja.

Tabel 4.7
Udara di tempat bekerja sangat nyaman

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	3	9%
4	Setuju	18	56%
5	Sangat Setuju	11	35%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju, (56%) atau 18 responden menyatakan setuju dan (35%) atau 11 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden bahwa (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju dengan udara di tempat bekerja sangat nyaman dan (91%) atau 29 responden menyatakan setuju dengan udara di tempat bekerja sangat nyaman.

Tabel 4.8
Udara yang panas membuat malas dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	3	9%
4	Setuju	18	56%
5	Sangat Setuju	11	35%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat (0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju, (56%) atau 18 responden menyatakan setuju dan (35%) atau 11 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dari 32 responden bahwa (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju dengan udara yang panas membuat malas dalam bekerja dan (91%) atau 29 responden menyatakan setuju dengan udara yang panas membuat malas dalam bekerja.

Tabel 4.9
Sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan di lingkungan tempat bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	18	56%
5	Sangat Setuju	13	41%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (56%) atau 18 responden menyatakan setuju dan (41%) atau 13 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden bahwa (3%) atau 1 responden menyatakan tidak setuju dengan sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan di lingkungan tempat bekerja dan (97%) atau 31 responden menyatakan setuju dengan sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan di lingkungan tempat bekerja.

Tabel 4.10
Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	3	9%
4	Setuju	23	72%
5	Sangat Setuju	6	19%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju, (72%) atau 23 responden menyatakan setuju dan (19%) atau 6 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (9%) atau 3 responden menyatakan setuju dengan lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin dan (91%) atau 29 responden menyatakan setuju dengan lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin.

Tabel 4.11
Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	22	69%
5	Sangat Setuju	9	28%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (69%) atau 22 responden menyatakan setuju dan (28%) atau 9 responden menyatakan sangat

setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju dengan warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja dan (97%) menyatakan setuju dengan warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja.

Tabel 4.12
Tata warna di tempat kerja yang berwarna warni mengganggu mata yang menyebabkan tidak konsentrasi dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	24	75%
5	Sangat Setuju	6	19%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (75%) atau 24 responden menyatakan setuju dan (19%) atau 6 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju dengan tata warna di tempat kerja yang berwarna warni mengganggu mata yang menyebabkan tidak konsentrasi dalam bekerja dan (94%) atau 30 responden menyatakan setuju tata warna di tempat kerja yang berwarna warni mengganggu mata yang menyebabkan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Tabel 4.13
Memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	20	63%
5	Sangat Setuju	10	31%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat (0%) menyatakan sangat tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (63%) atau 20 responden menyatakan setuju dan (31%) atau 10 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju dengan memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja dan (94%) atau 30 responden menyatakan setuju dengan memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.

Tabel 4.14
Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, membuat ruang gerak yang kurang nyaman

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	24	75%
5	Sangat Setuju	7	22%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan tidak setuju, (0%) responden menyatakan kurang setuju, (75%) atau 24 responden menyatakan setuju dan (22%) atau 7 responden menyatakan sangat setuju.

7 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (3%) atau 1 responden menyatakan tidak setuju dengan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, membuat ruang gerak yang kurang nyaman dan (97%) atau 31 responden menyatakan setuju dengan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, membuat ruang gerak yang kurang nyaman.

Tabel 4.15
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	6%
4	Setuju	27	84%
5	Sangat Setuju	3	10%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju, (84%) atau 27 responden menyatakan setuju dan (10%) atau 3 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju dengan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dan (94%) atau 30 responden menyatakan setuju dengan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.16
Lebih sering melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja daripada mengerjakan sendiri

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	21	66%
5	Sangat Setuju	10	31%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (66%) atau 21 responden menyatakan setuju dan (31%) atau 10 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju dengan lebih sering melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja daripada mengerjakan sendiri dan (97%) atau 31 responden menyatakan setuju dengan lebih sering melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja daripada mengerjakan sendiri.

Tabel 4.17
Hubungan dengan karyawan lain harmonis

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	21	66%
5	Sangat Setuju	10	31%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (66%)

atau 21 responden menyatakan setuju dan (31%) atau 10 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju dengan hubungan dengan karyawan lain harmonis dan (97%) atau 31 responden menyatakan setuju dengan hubungan dengan karyawan lain harmonis.

Tabel 4.18
Antar sesama rekan kerja lebih mementingkan persaingan daripada komunikasi satu sama lain

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	3%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	22	69%
5	Sangat Setuju	8	25%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju, (69%) atau 22 responden menyatakan setuju dan (25%) atau 8 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju dengan antar sesama rekan kerja lebih mementingkan persaingan daripada komunikasi satu sama lain dan (94%) atau 30 responden menyatakan setuju dengan antar sesama rekan kerja lebih mementingkan persaingan daripada komunikasi satu sama lain.

4.5.2 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Kinerja (Y)

Tabel 4.19
Selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	12%
3	Kurang Setuju	2	6%
4	Setuju	23	72%
5	Sangat Setuju	3	10%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju, (12%) atau 4 responden menyatakan tidak setuju, (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju, (72%) atau 23 responden menyatakan setuju dan (10%) atau 3 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (18%) atau 6 responden menyatakan kurang setuju dengan selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja dan (82%) atau 26 responden menyatakan setuju dengan selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.

Tabel 4.20
Cenderung ceroboh dalam melakukan pekerjaan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	4	12%
4	Setuju	20	63%
5	Sangat Setuju	8	25%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (12%) atau 4 responden menyatakan kurang setuju, (63%)

atau 20 responden menyatakan setuju dan (25%) atau 8 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (12%) atau 4 responden menyatakan kurang setuju dengan cenderung ceroboh dalam meleakukan pekerjaan dan (88%) atau 28 responden menyatakan setuju dengan cenderung ceroboh dalam meleakukan pekerjaan.

Tabel 4.21
Selalu menetapkan target dalam bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	2	6%
4	Setuju	17	53%
5	Sangat Setuju	13	41%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju, (53%) atau 17 responden menyatakan setuju dan (41%) atau 13 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (6%) atau 2 responden menyatakan kurang setuju dengan selalu menetapkan target dalam bekerja dan (94%) atau 30 responden menyatakan setuju dengan selalu menetapkan target dalam bekerja.

Tabel 4.22
Tidak bersedia lembur melewati dari jam kerja normal

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	18	56%
5	Sangat Setuju	14	44%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, (56%) atau 18 responden menyatakan setuju dan (44%) atau 14 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (56%) atau 18 responden menyatakan setuju dengan tidak bersedia lembur melewati dari jam kerja normal dan (44%) atau 14 responden menyatakan sangat setuju dengan tidak bersedia lembur melewati dari jam kerja normal.

Tabel 4.23
Selalu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	16%
4	Setuju	22	68%
5	Sangat Setuju	5	16%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (16%) atau 5 responden menyatakan kurang setuju, (68%) atau 22 responden menyatakan setuju dan (16%) atau 5 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (16%) atau 5 orang menyatakan kurang setuju selalu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada

waktunya dan (94%) atau 27 responden menyatakan setuju dengan selalu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

Tabel 4.24
Sering menunda pekerjaan pada saat bekerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	4	12%
4	Setuju	17	53%
5	Sangat Setuju	11	35%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (12%) atau 4 responden menyatakan kurang setuju, (53%) atau 17 responden menyatakan setuju dan (35%) atau 11 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (12%) atau 4 responden kurang setuju dengan sering menunda pekerjaan pada saat bekerja dan (88%) atau 28 responden menyatakan setuju dengan sering menunda pekerjaan pada saat bekerja.

Tabel 4.25
Selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	6	19%
4	Setuju	22	69%
5	Sangat Setuju	4	12%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat (0%) menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (19%) atau 6 responden menyatakan kurang setuju, (69%) atau 22

responden menyatakan setuju dan (12%) atau 4 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (19%) atau 6 responden kurang setuju dengan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan (81%) atau 26 responden menyatakan setuju dengan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.

Tabel 4.26
Cenderung memanfaatkan waktu senggang untuk pergi keluar kantor

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	19	59%
5	Sangat Setuju	13	41%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, (59%) atau 19 responden menyatakan setuju dan (41%) atau 13 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan dari 32 responden (59%) atau 19 responden menyatakan setuju dengan cenderung memanfaatkan waktu senggang untuk pergi keluar kantor dan (41%) atau 13 responden menyatakan sangat setuju dengan cenderung memanfaatkan waktu senggang untuk pergi keluar kantor.

Tabel 4.27
Memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	3%
4	Setuju	16	50%
5	Sangat Setuju	15	47%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju ,(50%) atau 16 responden menyatakan dan (47%) atau 15 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa daei 32 responden (3%) atau 1 responden menyatakan kurang setuju dengan t memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan dan (97%) atau 31 responden menyatakan setuju dengan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.

Tabel 4.28
Tidak mengerjakan pekerjaan jika pimpinan tidak ada di tempat

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	7	22%
4	Setuju	21	66%
5	Sangat Setuju	4	12%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (22%) atau 7 responden menyatakan kurang setuju, (66%)

atau 21 responden menyatakan setuju dan (12%) atau 4 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden (22%) atau 7 responden menyatakan kurang setuju dengan tidak mengerjakan pekerjaan jika pimpinan tidak ada di tempat dan (78%) atau 25 responden menyatakan setuju dengan tidak mengerjakan pekerjaan jika pimpinan tidak ada di tempat.

Tabel 4.29

Mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang di lakukan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	16%
4	Setuju	22	68%
5	Sangat Setuju	5	16%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (16%) atau 5 responden menyatakan kurang setuju, (68%) atau 22 responden menyatakan setuju dan (16%) atau 5 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden (16%) atau 5 responden menyatakan kurang setuju dengan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang di lakukan dan (84%) atau 28 responden menyatakan setuju dengan mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang di lakukan.

Tabel 4.30
Cenderung meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu pekerjaan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	3	9%
4	Setuju	22	69%
5	Sangat Setuju	7	22%
Jumlah		32	100%

Sumber Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan 4.30 di atas dapat dilihat (0%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju, (69%) atau 22 responden menyatakan setuju dan (22%) atau 7 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden (9%) atau 3 responden menyatakan kurang setuju dengan cenderung meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu pekerjaan dan (91%) atau 29 responden menyatakan setuju dengan cenderung meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu pekerjaan .

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:177), uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau $> 0,3$ maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai $< 0,3$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen valid yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:173).

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha (a)*. Pengukuran kendala butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS dengan fasilitas *cronbach's alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.06. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *software* alat bantu hitung statistik SPSS 20.

4.6.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan perhitungan dalam uji validitas dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0*. Hasil uji validitas dari 14 item pernyataan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja dari 32 responden yang diteliti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.31
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Lingkungan Kerja (X)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,373	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,627	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,722	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,820	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,596	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,429	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,463	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,335	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,535	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,439	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,317	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,619	0,3	Valid
Pernyataan 13	0,561	0,3	Valid
Pernyataan 14	0,523	0,3	Valid

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Dari hasil pengolahan data pada variabel Lingkungan Kerja keseluruhan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,3$ sehingga keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

4.6.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan dalam uji validitas dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0*. Hasil uji validitas dari 12 item pernyataan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja dari 32 responden yang diteliti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.32
Hasil Uji Validitas
Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,362	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,441	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,398	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,321	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,621	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,434	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,514	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,318	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,337	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,765	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,588	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,657	0,3	Valid

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan keseluruhan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,3$ sehingga keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

4.6.3 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.6 . Hasil uji reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dengan menggunakan *SPSS versi 20.0*. yaitu dengan hasil :

Tabel 4.33
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	14

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Hasil uji reliabilitas di dapat nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,802 > 0,6$, karena nilai $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

4.6.4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.34
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,687	12

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Hasil uji reliabilitas di dapat nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,687 > 0,6$, karena nilai $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t.

Tabel 4.35
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,547	7,897		3,995	,000
Lingkungan Kerja	,311	,135	,388	2,307	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

Kesimpulan :

T_{hitung} untuk variabel kinerja karyawan sebesar 2,307 dengan signifikansi $0,028 < 0,05$. Jadi dengan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

4.8 Metode Analisis Kuantitatif

4.8.1 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 4.36
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31,547	7,897		3,995	,000
	Lingkungan Kerja	,311	,135	,388	2,307	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Hasil dari tabel di atas maka di dapat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 31,547 + 0,311X + e_i$$

Nilai konstanta sebesar 31,547. Tanpa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan tetap sama yaitu 31,547. Dengan nilai koefisien (X) sebesar 0,311 artinya apabila terdapat peningkatan variabel

lingkungan kerja sebesar 1 satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,311.

4.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi gunanya untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,388 ^a	,151	,122	3,168	1,613

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, diolah dengan spss 20,2021.

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat di kolom R.Square sebesar 0,151 atau sebesar 15,1% yang berarti pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 15,1% sedangkan 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. *Standart error of the estimate* (SEE) adalah sebesar 3,168. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.9. Pembahasan

Dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

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

Tabel 4.38
Tabulasi pilihan responden terhadap pernyataan kuesioner indikator Kinerja karyawan

Pernyataan	% Pilihan Responden memilih Sangat Setuju dan Setuju	% Pilihan Responden memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju
Selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	82% responden	18% responden
Cenderung ceroboh dalam melakukan pekerjaan	88% responden	12% responden
Selalu menetapkan target dalam bekerja	94% responden	6% responden
Tidak bersedia lembur melewati dari jam kerja normal saya	100% responden	0% responden
Selalu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya	84% responden	16% responden
Sering menunda pekerjaan pada saat bekerja	88% responden	12% responden
Selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	81% responden	19% responden
Cenderung memanfaatkan waktu senggang untuk pergi keluar kantor	100% responden	0% responden
Memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	97% responden	3% responden
Tidak mengerjakan pekerjaan saya jika pimpinan tidak ada di tempat	78% responden	22% responden
Mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang saya lakukan	84% responden	16% responden
Cenderung meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu pekerjaan	91% responden	9% responden
Rata-rata	89% responden	11% responden

Berdasarkan hasil dari tabel 4.38 di atas maka dapat dilihat hampir keseluruhan dari responden rata-rata memilih jawaban sangat setuju dan setuju dengan hasil persentase yang menunjukkan angka rata-rata 89% sehingga dapat ditarik kesimpulan seluruh karyawan mau bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada

waktunya, mau berkomitmen demi tercapainya tujuan perusahaan meskipun mungkin keadaan di dalam kantor tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan tetapi itu tidak terlalu menjadi masalah untuk karyawan yang membuat terhambatnya kinerja mereka. Untuk pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya memiliki rata-rata sebesar 11% karena seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa masalah yang terdapat di dalam kantor tidak terlalu menjadi masalah yang dapat dijadikan alasan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil yang diperoleh dari uji validitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan maka di dapat hasil $t_{hitung} > 0,3$. Hasil dari uji reliabilitas di dapat hasil perhitungan *cronbach alpha* dari kedua variabel $> 0,6$ yang berarti hasil tersebut reliabel untuk digunakan untuk penelitian selanjutnya. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Setelah melakukan perhitungan regresi linear sederhana maka di

$$Y = 31,547 + 0,311X + e_i$$

Nilai konstanta sebesar 31,547. Tanpa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan tetap sama yaitu 31,547. Dengan nilai koefisien (X) sebesar 0,311 artinya apabila terdapat peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,311.

Hasil uji hipotesis melalui uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja adalah lebih besar dari t_{tabel} ($2,307 > 1,69726$) dengan signifikansi $0,028 < 0,05$ dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima dan melihat hasil dari pengujian koefisien

determinasi dengan melihat kolom R Square maka di dapat hasil sebesar 0,151 atau sebesar 15,1% pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan yang artinya lingkungan kerja bukan menjadi permasalahan yang berarti untuk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang di dapat tersebut, penelitian ini telah menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Ditarik dari perumusan masalah yang diteliti mengenai apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Cabang Talang Kelapa Banyuasin Sumatera Selatan. Dengan masalah yang terjadi di perusahaan seperti suara bising dari kendaraan-kendaraan yang melintas, polusi dari asap kendaraan, penerangan serta pendingin ruangan yang kurang dan absensi karyawan yang masih kurang baik dilihat dari hasil rata-rata perhitungan tingkat absensi karyawan maka di dapatkan hasil uji hipotesis (uji t) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan variabel lingkungan kerja sebesar $2,307 > 1,69726$ dengan signifikansi $0,028 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima , dimana H_1 berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dengan melalui uji koefisien determinasi di dapatkan hasil perhitungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat kolom R square sebesar 0,151 atau 15,1% yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan karena bekerja dengan baik adalah suatu keharusan bagi karyawan agar pimpinan merasa senang dengan harapan dapat bekerja dalam jangka panjang dan karir dapat meningkat.

5.2 Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT Narindo Solusi Telekomunikasi, dalam usaha meningkatkan Kinerja Kerja karyawan haruslah sangat memperhatikan Lingkungan Kerja yang memadai bagi karyawan agar dapat lebih berkembang dengan baik.
2. Bagi Pegawai PT Narindo Solusi Telekomunikasi dalam usaha meningkatkan Kinerja hendaknya dalam melaksanakan tugas perusahaan harus penuh ketelitian dan motivasi diri sehingga kualitas pekerjaan menjadi lebih baik.
3. Bagi penelitian lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan PT Narindo Solusi Telekomunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Dr. Kasmir SE MM, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis Multivariate dengan IBM Program SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor, Juliansyah, 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Simanjuntak, Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.

Sunyoto, Drs. Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14723>. (diakses tanggal 25 Maret 2021 pukul 23.25)

<https://jtp.ub.ac.id/index.php/jtp/article/view/496>. (diakses 25 Maret 2021 pukul 23.30).

[http://simpen.lppm.ut.ac.id/JOM/JOM%20Vol%2010%20No%202%20September%202014/05%20JOM%2010\(2\)%202014%20SURANTO,%20Pengaruh%20Mo](http://simpen.lppm.ut.ac.id/JOM/JOM%20Vol%2010%20No%202%20September%202014/05%20JOM%2010(2)%202014%20SURANTO,%20Pengaruh%20Mo). (diakses tanggal 25 Maret 2021 pukul 23.45).

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI CABANG TALANG KELAPA BANYUASIN KOTA SUMATERA SELATAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a) Nama :
- b) Usia :
- c) Jenis Kelamin :
- d) Tingkat Pendidikan :
- e) Lama Bekerja :

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- | | | | |
|--------|-----------------------|------------|-----|
| a. SS | : Sangat Setuju | Nilai Skor | : 5 |
| b. S | : Setuju | Nilai Skor | : 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | Nilai Skor | : 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | Nilai Skor | : 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | Nilai Skor | : 1 |

LINGKUNGAN KERJA (X)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
	Penerangan					
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Pencahayaan di tempat saya bekerja sangatlah minim sehingga mengurangi semangat saya dalam bekerja.					
	Suhu Udara					
3.	Udara di tempat saya bekerja sangat nyaman.					
4.	Udara yang panas membuat saya malas dalam bekerja.					
	Suara Bising					
5.	Saya sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan di lingkungan tempat saya bekerja.					
6.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara					

	bising mesin.					
	Penggunaan Warna					
7.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
8.	Tata warna di tempat kerja saya yang berwarna warni malah mengganggu mata yang menyebabkan tidak konsentrasi dalam bekerja.					
	Ruang Gerak Yang Diperlukan					
9.	Saya memiliki ruang gerak yang cukup pada saat saya bekerja.					
10.	Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, membuat saya merasa memiliki ruang gerak yang kurang nyaman.					
	Kemampuan Bekerja					
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
12	Saya lebih sering melimpahkan pekerjaan					

	kepada rekan kerja daripada saya yang mengerjakan sendiri.					
Hubungan Karyawan Dengan Karyawan Lainnya						
13.	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis.					
14.	Antar sesama rekan kerja lebih mementingkan persaingan daripada komunikasi satu sama lain.					

KINERJA (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
	Kualitas					
1.	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja					
2.	Saya cenderung ceroboh dalam melakukan pekerjaan.					
	Kuantitas					
3.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
4.	Saya tidak bersedia lembur melewati dari jam kerja normal saya.					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.					
6.	Saya sering menunda pekerjaan pada saat bekerja.					
	Efektivitas					

7.	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.					
8.	Saya cenderung memanfaatkan waktu senggang untuk pergi keluar kantor.					
Kemandirian						
9.	Saya memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.					
10.	Saya tidak mengerjakan pekerjaan saya jika pimpinan tidak ada di tempat .					
Komitmen Kerja						
11.	Saya mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait pekerjaan yang saya lakukan.					
12.	Saya cenderung meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu pekerjaan saya.					

**Data Kuesioner
Lingkungan Kerja (X)**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total
1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
6	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	55
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	54
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	66
10	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	62
11	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	3	56
12	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59
16	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	65
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67
20	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	61
21	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	61
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
26	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	62
27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	63
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61
29	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	52
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59

**Data Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y)**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	53
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	51
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
6	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	50
7	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	50
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
9	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
10	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	53
11	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	50
12	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	47
13	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
14	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	53
15	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	48
16	2	4	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	48
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
18	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
19	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	52
20	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
21	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	54
22	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	50
23	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
24	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48
25	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	46
26	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	48
27	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	48
28	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	48
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44
30	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	45
31	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	43

Tabulasi Jawaban Responden

Responden	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
1	60	53
2	58	45
3	56	51
4	51	49
5	63	56
6	55	50
7	54	50
8	55	49
9	66	52
10	62	53
11	56	50
12	55	47
13	56	53
14	62	53
15	59	48
16	56	48
17	58	46
18	65	51
19	67	52
20	61	57
21	62	54
22	55	50
23	61	52
24	55	48
25	57	46
26	62	48
27	63	48
28	61	48
29	52	44
30	56	45
31	51	52
32	59	43

	Sig. (2-tailed)	,049	,669	,061	,158	,249	,234	,000	,011		,017	,603	,033	,337	,701	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P10	Pearson Correlation	-,028	,181	,158	,158	-,089	-,262	,525**	,337	,418*	1	-,022	,386*	,127	,288	,439*
	Sig. (2-tailed)	,878	,323	,388	,388	,629	,148	,002	,059	,017		,905	,029	,489	,110	,012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P11	Pearson Correlation	,122	,130	,227	,097	,091	,138	,119	,124	,095	-,022	1	,265	,139	,108	,317
	Sig. (2-tailed)	,506	,480	,212	,597	,620	,452	,517	,498	,603	,905		,143	,448	,555	,077
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P12	Pearson Correlation	,044	,298	,471**	,372*	,293	,018	,334	,331	,377	,386	,265	1	,434	,058	,619**
	Sig. (2-tailed)	,813	,098	,006	,036	,104	,921	,062	,064	,033	,029	,143		,013	,751	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P13	Pearson Correlation	,291	,440*	,385*	,716**	,464**	,057	,067	-,182	,175	,127	,139	,434*	1	,116	,561**
	Sig. (2-tailed)	,107	,012	,029	,000	,007	,759	,714	,319	,337	,489	,448	,013		,528	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P14	Pearson Correlation	,389*	,330	,227	,392*	,290	,148	,177	,134	,071	,288	,108	,058	,116	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,028	,065	,211	,026	,107	,418	,332	,465	,701	,110	,555	,751	,528		,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,373*	,627**	,722**	,820**	,596**	,429*	,463**	,335	,535**	,439*	,317	,619**	,561**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,000	,000	,000	,014	,008	,061	,002	,012	,077	,000	,001	,002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Tabulasi Output SPSS Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,373	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,627	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,722	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,820	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,596	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,429	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,463	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,335	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,535	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,439	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,317	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,619	0,3	Valid
Pernyataan 13	0,561	0,3	Valid
Pernyataan 14	0,523	0,3	Valid

P8	Sig. (2-tailed)	,826	,523	,872	,589	,003	,837		,167	,298	,000	,093	,060	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,314	,040	,379*	-,088	,000	,310	-,251	1	-,079	,024	,114	,044	,318
P9	Sig. (2-tailed)	,081	,829	,032	,631	1,000	,085	,167		,668	,896	,535	,812	,076
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	-,068	,211	-,077	-,128	,302	,081	,190	-,079	1	,225	,101	,232	,337
P10	Sig. (2-tailed)	,713	,246	,675	,487	,093	,658	,298	,668		,216	,584	,201	,059
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,093	,214	,003	,252	,676**	,138	,662**	,024	,225	1	,580**	,632**	,765**
P11	Sig. (2-tailed)	,613	,240	,988	,165	,000	,452	,000	,896	,216		,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	-,215	,187	,094	,113	,400*	,345	,302	,114	,101	,580**	1	,513**	,588**
P12	Sig. (2-tailed)	,237	,307	,607	,539	,023	,053	,093	,535	,584	,001		,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,064	,239	,061	,029	,513**	,188	,336	,044	,232	,632**	,513**	1	,657**
Total	Sig. (2-tailed)	,726	,187	,742	,875	,003	,303	,060	,812	,201	,000	,003		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,362*	,441*	,398*	,321	,621**	,434*	,514**	,318	,337	,765**	,588**	,657**	1

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

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

Tabulasi Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,362	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,441	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,398	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,321	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,621	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,434	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,514	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,318	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,337	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,765	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,588	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,657	0,3	Valid

Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	14

Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	12

Hasil Output SPSS Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31,547	7,897		3,995	,000
	Lingkungan Kerja	,311	,135	,388	2,307	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31,547	7,897		3,995	,000
	Lingkungan Kerja	,311	,135	,388	2,307	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,388 ^a	,151	,122	3,168	1,613

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

