

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. BANK BJB CABANG TAMANSARI KOTA  
BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Program Studi Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Sangga Buana (USB)

Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan (YPKP)

Bandung

Oleh :

Sukmawati Haryanto

1111191165



**UNIVERSITAS SANGGA BUANA**

**YAYASAN PENDIDIKAN DAN KEUANGAN PERBANKAN (YPKP)**

**BANDUNG**

**2024**

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sukmawati Haryanto  
NPM : 1111191165  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Fakultas : Ekonomi  
Jenjang Ekonomi : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP  
Tempat Penelitian : PT. Bank Jabar Banten Cabang Tamansari  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung

Telah disetujui oleh pembimbing dan diuji pada tanggal dibawah ini :

Bandung, 05 Maret 2024

Pembimbing,

(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

Menyetujui

Penguji I

Penguji II

(Hj. R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si)

(Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si)

Mengetahui :

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen S1

(Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si)

(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sukmawati Haryanto

Npm : 1111191165

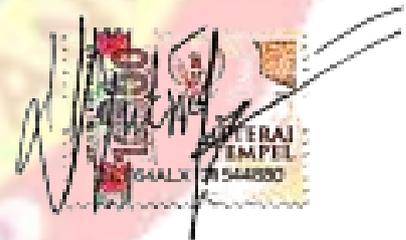
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 21 Maret 2001

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung”** adalah benar hasil karya sendiri serta tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran.

Bandung, 30 September 2023

Yang Membuat Pernyataan



Sukmawati Haryanto

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK BJB CABANG TAMANSARI KOTA BANDUNG**

Mengelola sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi karena memegang peran dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan, terutama dalam aspek lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Fenomena yang terjadi pada penelitian ini untuk mencapai tujuan perusahaan, terdapat penekanan pada hasil survei bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi lingkungan kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung, untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung, dan mengukur pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung dengan jumlah sampel 72 karyawan dengan pengujian analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS V26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kolaborasi serta komunikasi yang baik antara karyawan, seperti penyampaian ide, memberikan masukan atau saran, peningkatan produktivitas kerja dan meningkatkan kreativitas serta inovasi yang akan mempengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***THE IMPACT OF THE WORKING ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE'S WORK IN BJB BRANCH TAMANSARI CITY BANDUNG***

*Managing human resources is a very important element in an organization as it plays a role in achieving a company's success, especially in the physical and non-physical working environment aspects. The phenomenon that occurs in this study to the objectives of the company, there is emphasis on the results of the survey that unoptimal working environment conditions will have a negative impact on the performance of employees.*

*The study aims to describe and analyze the working environment conditions at PT Bank BJB Branch of Tamansari Kota Bandung, to define and analyse the performance of employees at Pt Bank Bjb Branch, and to measure the impact of the Working Environment on employee performance in Pt. The type of research used is a quantitative method using primary data in the form of a questionnaire distributed to employees of PT Bank BJB Branch Tamansari Kota Bandung with a total sample of 72 employees with data analysis testing using simple regression analysis using the program SPSS V26.*

*The results of this study show that the Working Environment has a significant positive impact on Employee Performance at PT Bank BJB Branch Tamansari Kota Bandung. A good working environment will encourage collaboration and good communication between employees, such as delivering ideas, giving input or advice, increasing work productivity and enhancing creativity and innovation that will affect the company's image in the eyes of the public.*

***Keywords: Work Environment, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen (SI) Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya. Segala kritik dan saran yang berguna untuk perbaikan skripsi ini akan penulis terima dengan segala kerendahan hati selama penyusunan skripsi, penulis mendapat banyak bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung berupa doa, motivasi, semangat, bimbingan dan saran. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkan penulis untuk menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada Ibu Fitria Lilyana, SE., M. Si, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan dukungan dan bimbingan, serta waktu selama proses pembuatan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto SE., M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

5. Ibu Hj. R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr.Welly Surjono, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung dan selaku dosen pembimbing.
8. Bapak Tahmat, SE., M.Si. Selaku Sekretaris jurusan Program SI Manaiemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Bapak Dr. Sumeidi Kadarisman, SE., MM. Selaku dosen wali.
10. Para penguji yang telah memberikan masukan- masukan serta kritik dan saran pada penulis.
11. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan doa dan dorongan baik moril maupun materi kepada penulis.
12. Bapak Darindra HRD di Pt. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung, beserta karyawan PT. Bank BJB Cabang Tamansari yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
13. Pihak Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
14. Para sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi.

Atas segala bantuan dan dukungan tersebut, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Bandung, 30 September 2023

Sukmawati Haryanto

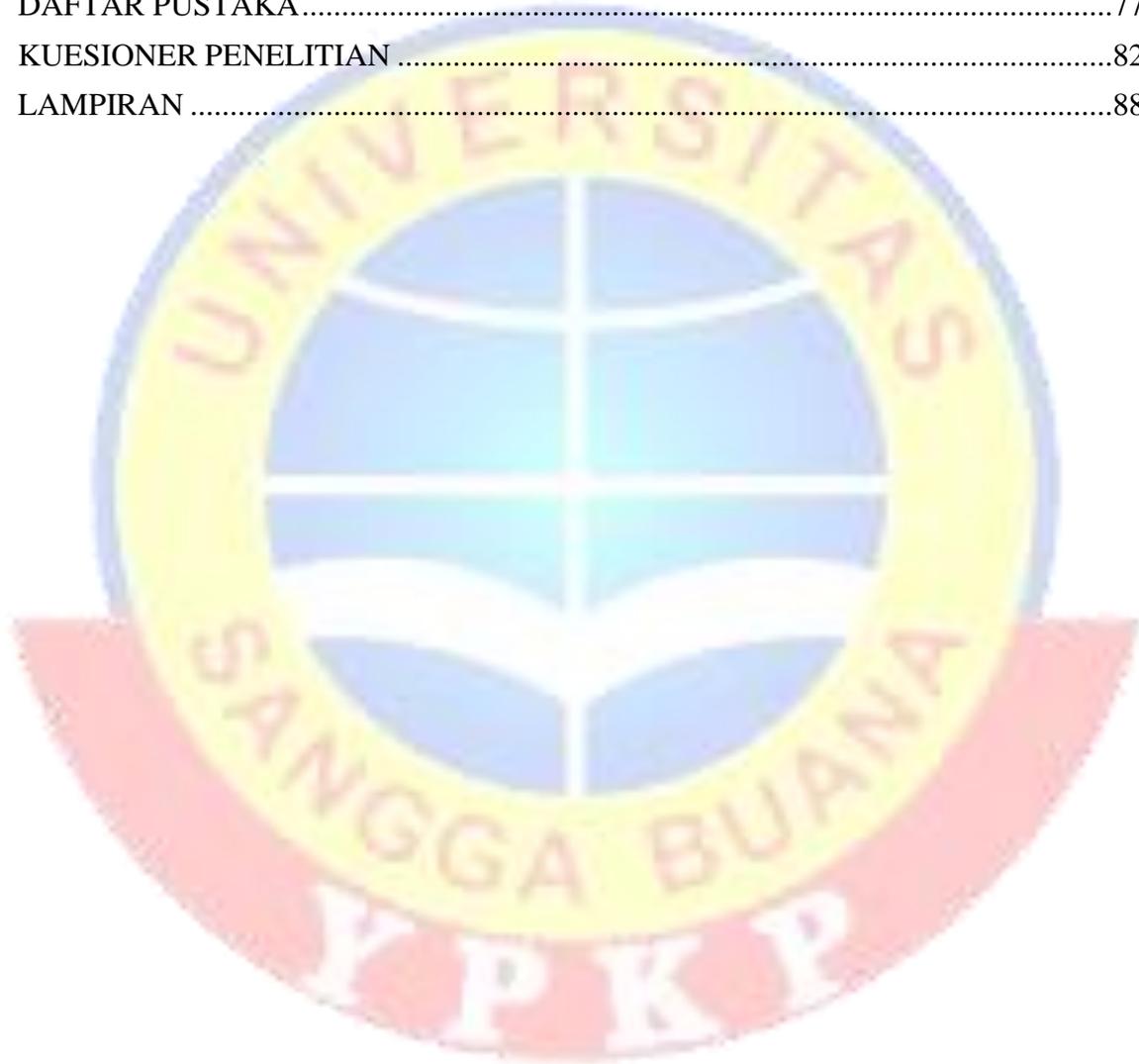


## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Pembatasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Maksud dan Tujuan penelitian .....	10
1.6 Kegunaan Penelitian.....	10
1.6.1. Kegunaan Teoritis.....	10
1.6.2. Kegunaan Praktis.....	11
1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Teori dan Konsep .....	13
2.1.1. Manajemen .....	13
2.1.2. Fungsi Manajemen .....	14
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	16
2.1.5. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman.....	17
2.1.6. Manfaat Lingkungan Kerja .....	29
2.1.7. Kinerja Karyawan .....	29
2.1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	30
2.1.9. Indikator Kinerja karyawan.....	32
2.1.10. Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	33

2.1.11.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	34
2.1.12.	Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	35
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	37
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	39
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
3.1.	Objek Penelitian .....	43
3.2.	Desain Penelitian.....	43
3.2.1.	Unit Analisis.....	44
3.2.2.	Populasi dan Teknik Sampling .....	44
3.2.3.	Sampel.....	45
3.2.4.	Sumber Data.....	47
3.2.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.2.6.	Definisi Variabel Penelitian.....	47
3.2.7.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	48
3.2.8.	Metode Analisis Data .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>58</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	58
4.1.1.	Karakteristik Responden .....	58
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	59
4.1.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	60
4.2.	Hasil Uji Kualitas Data .....	61
4.2.1.	Uji Validitas.....	61
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	62
4.2.3.	Hasil Analisis Deskriptif .....	63
4.2.4.	Uji Normalitas Data .....	67
4.2.5.	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	68
4.2.6.	Uji Korelasi .....	69
4.2.7.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70

4.2.8. Uji Hipotesis (Uji T).....	71
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
KUESIONER PENELITIAN .....	82
LAMPIRAN .....	88

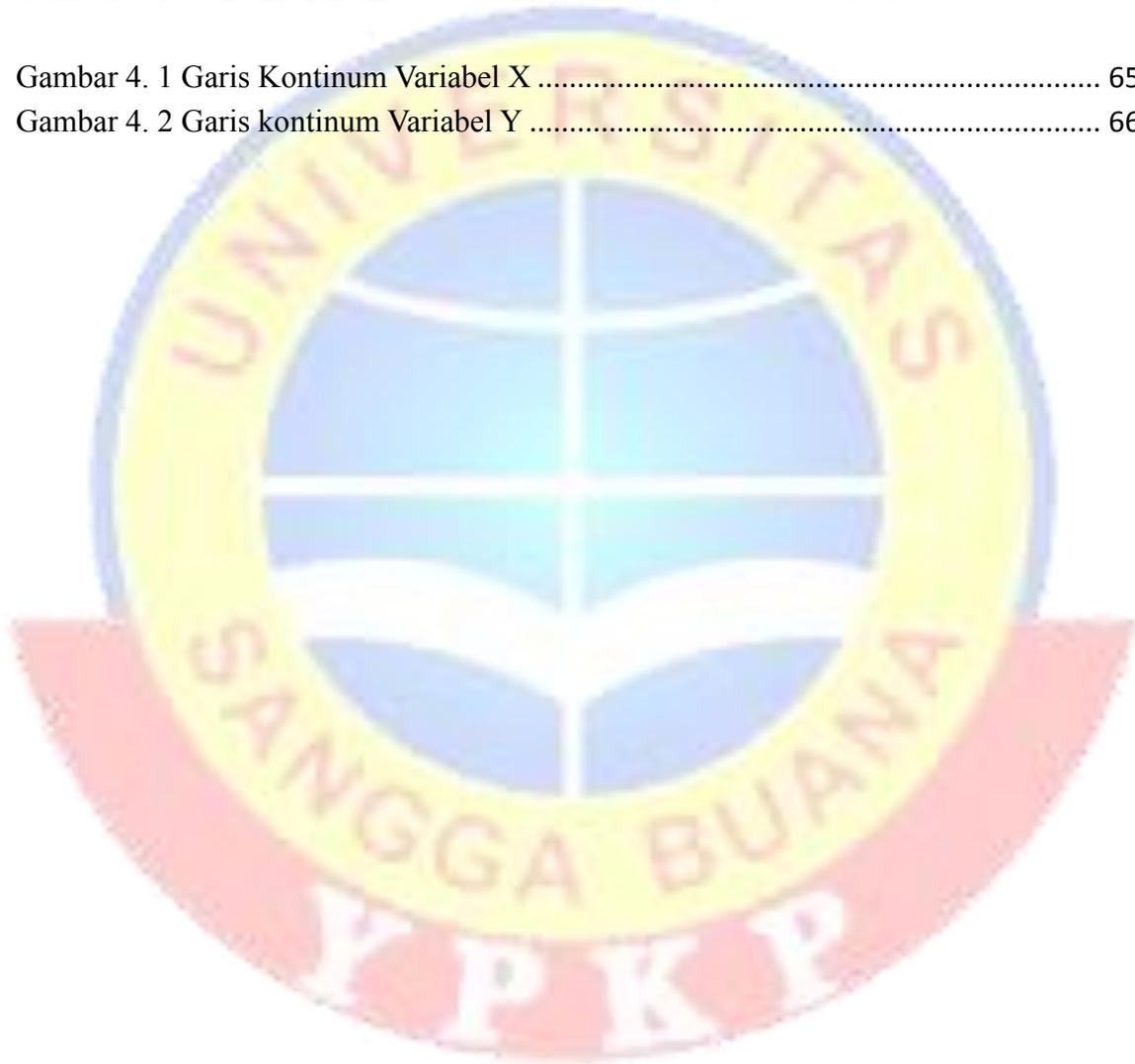


## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Prasurvei Lingkungan Kerja Fisik .....	4
Tabel 1. 2 Prasurvei Lingkungan Kerja Non Fisik .....	5
Tabel 1. 3 Prasurvei Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1. 4 Performance Appraisal Karyawan Bank Bjb Cabang Tamansari Tahun 2022 .6	
Tabel 2. 1 Daftar Banyaknya Cahaya .....	22
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	49
Tabel 3. 2 Skor Jawaban .....	53
Tabel 3. 3 Tingkat Korelasi.....	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	60
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel X .....	61
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Y .....	61
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X) .....	62
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	62
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel X .....	63
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Y .....	65
Tabel 4. 11 Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov Test.....	67
Tabel 4. 12 Koefisien Regresi Sederhana.....	68
Tabel 4. 13 Uji Korelasi.....	69
Tabel 4. 14 Tingkat Korelasi.....	70
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	70
Tabel 4. 16 Uji T.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian .....	41
Gambar 3. 1 Garis Kontinum .....	54
Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel X .....	65
Gambar 4. 2 Garis kontinum Variabel Y .....	66



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peranan manusia dalam organisasi terasa sangat penting dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor pendukung. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan pembangunan di lingkungan yang lebih luas. Oleh karena itu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan turut mendorong kemajuan yang akan terjadi pada perusahaan setempat.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang berperan penting dalam suatu organisasi. Notoatmodjo (2019) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya 2 organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerjanya.

Aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah evaluasi kinerja karyawan (*performance appraisal*). Setiap perusahaan berharap agar kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar tersebut. Adanya proses evaluasi kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu memperoleh pemahaman mengenai perilaku karyawan terkait dengan pekerjaannya, hal ini dapat memberikan informasi terkait penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan, dan aspek-aspek lainnya yang mendukung dalam tercapainya tujuan perusahaan (Evita, Muizu, dan Raden Tri Wayu Atmojo 2019).

Menurut Andriani (2015) faktor yang sangat berperan dalam menilai tingkat kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja berperan sebagai sarana yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Amalia dan Indratono (2018) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja hal itu dapat mempengaruhi mereka dalam

melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas lengkap di PT Bank BJB Cabang Tamansari kota Bandung meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan lain sebagainya.

PT Bank BJB merupakan Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank ini di dirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseorangan terbatas, kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah. Kantor pusat Bank BJB ini berada di Bandung Jawa Barat, yang tersebar di seluruh Wilayah Indonesia. Produk di Bank BJB ini adalah Dana Pensiun Lembaga Keuangan, BJB Tanda Mata, BJB Tanda Mata Gold, BJB Giro, dengan Jasa Tabungan, Giro, Deposito, Pembiayaan, Pengiriman Uang, Kredit, dll. Layanan BJB T-Samsat. Kartu ATM, E-Chanel (BJB Digi). Pada tahun 2020 Bank BJB mempunyai karyawan sebanyak 8.686. Saat ini Bank BJB memiliki 65 kantor cabang, 314 kantor cabang pembantu, 348 Kantor kas, 1.529 ATM.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja pegawai. Sumakud dan Trang (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan mempengaruhi dirinya secara internal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya di suatu bidang.

Fenomena yang terjadi Bank BJB Cabang Tamansari menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik

yang ada, fasilitas yang kurang memadai dan kebersihan lingkungan yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja selain itu, adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan atasan juga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya hasil prasurvei yang dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1. 1 Prasurvei Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	Kenyamanan dalam bekerja dengan fasilitas memadai dan baik.	8	40%	12	60%	100%
2	Kebersihan lingkungan kerja sudah baik	9	45%	11	55%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.1 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak nyaman dengan lingkungan kerja di Bank BJB Cabang Tamansari, karyawan merasa fasilitas dalam bekerja masih kurang memadai dan kebersihan lingkungan kantor masih belum maksimal. Selain faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dari hasil pra survei kuesioner lingkungan kerja non fisik diperoleh data berikut :

**Tabel 1. 2 Prasurei Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	Hubungan dengan karyawan lain harmonis.	9	45%	11	55%	100%
2	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik	8	40%	12	60%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak nyaman dengan lingkungan kerja non fisik di Bank BJB Cabang Tamansari, karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja belum cukup harmonis dalam bekerja, dan hubungan dengan atasan juga belum terjalin dengan cukup baik. Maka hasil pra survei kuesioner kinerja karyawan diperoleh data berikut :

**Tabel 1. 3 Prasurei Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan	8	40%	12	60%	100%
2	Saya tidak pernah terlambat selama bekerja	14	70%	6	30%	100%
3	Saya menilai mutu dari pekerjaan saya sudah maksimal.	9	45%	11	55%	100

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Tamansari masih kurang maksimal.

Selain dari data pra survei diatas, kinerja karyawan juga bisa dilihat dari performa hasil kinerja yang dipaparkan oleh HRD Bank BJB Cabang Tamansari.

Berikut data performa kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tamansari yang berjumlah 72 karyawan.

**Tabel 1. 4 Performance Appraisal Karyawan Bank Bjb Cabang Tamansari Tahun 2022**

Kategori	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Kurang Sekali
Persentase	20%	20%	5%	50%	5%

Sumber : HRD Bank BJB Cabang Tamansari

Berdasarkan data yang didapatkan, bahwa kinerja karyawan yang dilihat dari *performance appraisal* (penilaian kinerja) masih kurang, seperti ditunjukkan pada tabel penilaian kinerja karyawan secara general dibawah ini:

Penilaian karyawan tahun 2022 diatas memang sudah baik, tetapi diduga ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi hasil kinerja karyawan mengapa tidak mendapat nilai "Baik sekali" yang lebih besar, karena jumlah karyawan yang menerima nilai BS lebih sedikit dibanding yang lainnya. Berdasarkan hasil survei tersebut data performa kinerja karyawan yang disediakan oleh HRD Bank BJB Cabang Tamansari juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan penilaian "Kurang" dan "Kurang Sekali." agar tujuan perusahaan tercapai, maka pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa bersaing bersama competitor, karena keunggulan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan

sangatlah bergantung pada perusahaan karena karyawan yang merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan melakukan evaluasi atas berjalannya kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lihat selama magang di Bank BJB Cabang Tamansari masih banyak karyawan yang mengeluh tentang fasilitas lingkungan kerja seperti: meja dan kursi pegawai rusak. Hal ini mengganggu kenyamanan berkerja, tata letak yang kurang efisiensi membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan kerja yang lainnya,

Dapat dilihat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan PT. Bank BJB Cabang Tamansari sebagai objek penelitian, selain kinerja karyawan, lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya sehingga apabila organisasi memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja mereka akan cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dalam berkontribusi positif terhadap kesuksesan dan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

### 1. Kinerja Karyawan yang Kurang Memadai

Data pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank BJB Cabang Tamansari merasa kinerja mereka kurang memadai. Ini merupakan masalah potensial karena kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif pada keseluruhan produktivitas dan tujuan organisasi.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik yang Tidak Memadai

Karyawan merasa bahwa fasilitas lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan dan fasilitas kerja, masih kurang memadai, hal ini dapat mengganggu kenyamanan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

### 3. Hubungan antara Rekan Kerja dan Atasan

Data pra survei menunjukkan bahwa hubungan antara rekan kerja dan atasan di Bank BJB Cabang Tamansari belum cukup harmonis, hal ini bisa berdampak terhadap kolaborasi dan komunikasi di dalam organisasi.

### 4. Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mendapat penilaian kurang baik, hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

### 5. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Karyawan merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja dan atasan tidak cukup baik, hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

6. Fasilitas Lingkungan Kerja: Karyawan mengeluh tentang fasilitas lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti meja dan kursi rusak, yang bisa mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata dijumpai masalah yang cukup banyak terkait dengan Kinerja Pegawai dan karena keterbatasan waktu penelitian dan penyusunan skripsi serta terbatasnya kemampuan peneliti untuk meneliti semua variabel, maka batasan masalah ini diuraikan sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti tentang kinerja karyawan, yang kemudian menjadi variabel terikat dan Lingkungan kerja yang kemudian menjadi variabel bebas.
2. Peneliti mengukur pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Unit Analisis penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BJB Cabang Tamansari.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah dan lingkup penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana kondisi Lingkungan kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari.
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari.
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari.

## 1.5 Maksud dan Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan S1 manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi lingkungan kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung
3. Mengukur pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dua aspek berikut ini:

### 1.6.1. Kegunaan Teoritis

**Bagi Penulis :**

Penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan bahwa dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan benar, bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan efektifitas

dan efisiensi dalam bekerja khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Bagi Akademik :**

Dapat menambah Khasanah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber daya manusia khususnya pada bahasan mengenai Kinerja Pegawai yang dikaitkan dengan lingkungan kerja, serta dapat dijadikan bahan literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

**1.6.2. Kegunaan Praktis**

**Bagi Perusahaan:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan terutama PT. Bank BJB Cabang Tamansari untuk lebih memperhatikan strategi yang akan dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawan, salahsatunya adalah rotasi kerja yang akan tentu berpengaruh pada kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

**Bagi peneliti lain:**

Hal penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selaniutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Bank Jabar Banten Cabang Tamansari yang beralamat di Jln. Tamansari No.18, Kec Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40116. Penelitian ini dimulai sejak bulan Juni 2023.

### Jadwal Kegiatan Penelitian Dan Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Juni-23				Juli-23				Agustus-23				September-23				Oktober-23				November-23				Desember-23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■																									
3	Mencari Referensi				■	■	■	■																					
4	Pengajuan Bab I							■																					
5	Pengajuan Bab II							■																					
6	Pengumpulan Data								■	■	■																		
7	Pembuatan Kuesioner								■	■	■	■																	
8	Pengajuan Bab III													■															
9	Sidang Up															■													
10	Laporan Hasil Penelitian															■	■	■	■	■									
11	Pengajuan Hasil Penelitian																				■	■							
12	Sidang Akhir Skripsi																							■	■				

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Keterangan ■ = Lama Penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori dan Konsep**

##### **2.1.1. Manajemen**

Menurut (Hasibuan, 2018:10) Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengorganisir penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien guna mencapai suatu target tertentu.

Manajemen adalah proses pengorganisasian sesuatu dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja sama untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Secara etimologis, kata Manajemen diambil dari bahasa Perancis Kuno, yaitu "*management*" artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, koordinasi, mengatur dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini untuk mencapai tujuan yang sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

Menurut (Farida, 2017:12) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut (Firmansyah, 2018:4) adalah keterampilan dan pengetahuan dalam merencanakan, mengorganisir, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Menurut (Winda Sari, 2012:41)

manajemen merupakan ilmu dan seni yang melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu, manajemen memerlukan dasar pengetahuan, kemampuan analisis situasi, kondisi, serta sumber daya manusia yang tersedia, dengan tujuan merencanakan dan melaksanakan aktivitas yang saling terkait guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa manajemen adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen**

Adapun fungsi – fungsi manajemen menurut (Farida, 2017:15) adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan yaitu menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.
- 2) Pengorganisasian yaitu mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha bimbingan, saran, perintah atau intruksin kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.
- 4) Pengawasan yaitu mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

### 2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Susan 2019:954) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang sangat penting dan seharusnya kepemilikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia sendirilah yang mengendalikan faktor-faktor lain.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. menurut (Handoko, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2017:3) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kesimpulan dari manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari dan mengelola tenaga kerja di dalam perusahaan menyediakan pemberdayaan tenaga kerja yang diperlukan mengembangkan kinerja Anda untuk mencapai visi dan misi perusahaan, pekerja dan masyarakat

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2020: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2019: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2021:10), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2020: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, lingkungan kerja adalah suatu

kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu sahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

#### **2.1.5. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman**

Menurut (Sedarmayanti, 2021: 21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2021: 21). Menurut Nitisemito (2019: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan. Selain itu menurut Liang Gie (2020: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara, sedangkan menurut Badri (2019: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

Lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3)

Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

**a) Pewarnaan**

Menurut Nitisemito (2019: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane (Badri, 2019: 214), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie (2019: 216) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat- alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara

Menurut Nitisemito (2019: 110), warna mempunyai sifat yang berbeda- beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut: (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat

menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

#### **b) Kebersihan**

Menurut Nitisemito (2019: 10), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

#### **c) Pertukaran Udara**

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 2019: 193). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO<sub>2</sub>, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas.

Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri, 2019: 220). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. (Liang Gie, 2019: 115) ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. (Badri, 2019: 220) AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran.

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut.

- (1) Ruang kerja yang Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik
- (2) Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m
- (3) Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dll

- (4) Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celsius perlu menggunakan pemanas ruangan
- (5) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*
- (6) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri (2019: 219) disebut *off-gas* (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan). Menurut Damanto dan Richter (Badri, 2019: 219), kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan *Sick Building Syndrome* (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Liang Gie, 2019: 219), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian karyawan ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celsius dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Badri, 2019: 220), kelembaban udara yang ideal antara 40- 60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para karyawan.

#### **d) Penerangan**

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan

karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2019: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2019: 208).

Berikut daftar mengenai banyaknya cahaya menurut *Illuminating Engineering Society* (Liang Gie, 2019: 215)

**Tabel 2. 1 Daftar Banyaknya Cahaya**

No	Macam Pekerjaan	Saran Besarnya cahaya dengan Foot Candle
1.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam. contohnya memeriksa perhitungan, pembukuan, dan menggambar.	50
2.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa. Contohnya membuat surat, mengurus arsip, dan rapat.	30
3.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sepintas lalu. Contohnya aktivitas dalam ruang resepsionis, tangga gedung, lift atau kamar mandi.	10
4.	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sederhana. Contohnya ketika di lorong atau 5 jalan lalu lintas dalam gedung.	5

Sumber : (Liang Gie, 2019: 215)

Selain banyaknya cahaya, sistem penerangan pun yang harus diperhatikan.

Menurut Badri (2019: 211), sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis yaitu.

- 1) *Direct*. dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah

tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.

- 2) *Semidirect*. Dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan keatas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- 3) *Indirect*. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
- 4) *Semiindirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semiindirect*.
- 5) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan semiindirect, bayangan dan silau juga lebih banyak dari pada menggunakan semiindirect.

#### e) **Keamanan**

Keamanan disini menurut Nitisemito (2019: 116), dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap

milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil risiko kecelakaan ditempat kerja.

Menurut Badri (2019 : 223), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2019: 223): (1) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak

bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

**f) Kebisingan**

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2019: 216), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri (2019: 216), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkeci yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih.

Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan

dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut (Badri, 2019: 216). Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible (Badri, 2019: 217), yaitu sebagai berikut.

- (1) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan, (a) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut; (b) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan; (c) Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan menguarangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain; (d) Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan

baja dan sebagainya.

- (2) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai 50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Tujuan meredam suara, material di bawah 75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.
- (3) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- (4) Masking. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika

melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeaker pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2021: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. (Bagus Kisworo, 2020: 64), lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

(Kambey et al. 2021), Setiap karyawan harus menjalin hubungan harmonis baik dengan rekan kerja maupun atasan, mampu berkomunikasi dalam kelompok kerja dan bersikap ramah akan menciptakan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi, dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

### **2.1.6. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Hidayatullah and Tjahjawati 2018) jika suatu perusahaan mampu mengurangi tingkat dan keparahan kecelakaan kerja, penyakit dan aspek-aspek yang berhubungan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya, maka perusahaan akan lebih efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

### **2.1.7. Kinerja Karyawan**

Mangkat, Tewal, and Taroreh (2019) kinerja karyawan adalah keseluruhan proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik atau tidaknya hasil karya individu tersebut, sedangkan Wirawan (2021: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (2021: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Affandi dalam Firmansyah, (2017), mengemukakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran ini relevan dengan pekerjaan yang bersangkutan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

#### **2.1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2021: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia

tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2019: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antaralain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2019: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama

/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

#### **2.1.9. Indikator Kinerja karyawan**

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2019: 378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan

bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

#### **2.1.10. Pelaksanaan Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2021: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2021: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan

menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Menurut (Sunarno, 2021) Disamping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- 1) Menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan
- 2) Mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan
- 3) Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja, dan kompetensi
- 4) Memberikan feedback dan pelatihan sesuai keperluan
- 5) Menyediakan peluang pengembangan karyawan
- 6) Mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja

### **2.1.11. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut R. Wayne Mondy (2020: 257) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2019: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Menurut Wirawan (2021: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk

membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (2021: 229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing- masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

#### **2.1.12. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Tb. Sjafrli Mangkuprawira (2019: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system.
3. Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri

5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
6. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
7. Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
9. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
10. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>	<b>Perbedaan dan Persamaan</b>
1	Jeli Nata Liyas (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah	Metode Kuantitatif, Teknik Analisis regresi sederhana	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 72 orang  Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam bidang Perbankan.
2	Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	Metode mix (kuantitatif-kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan metode penelitian yang digunakan

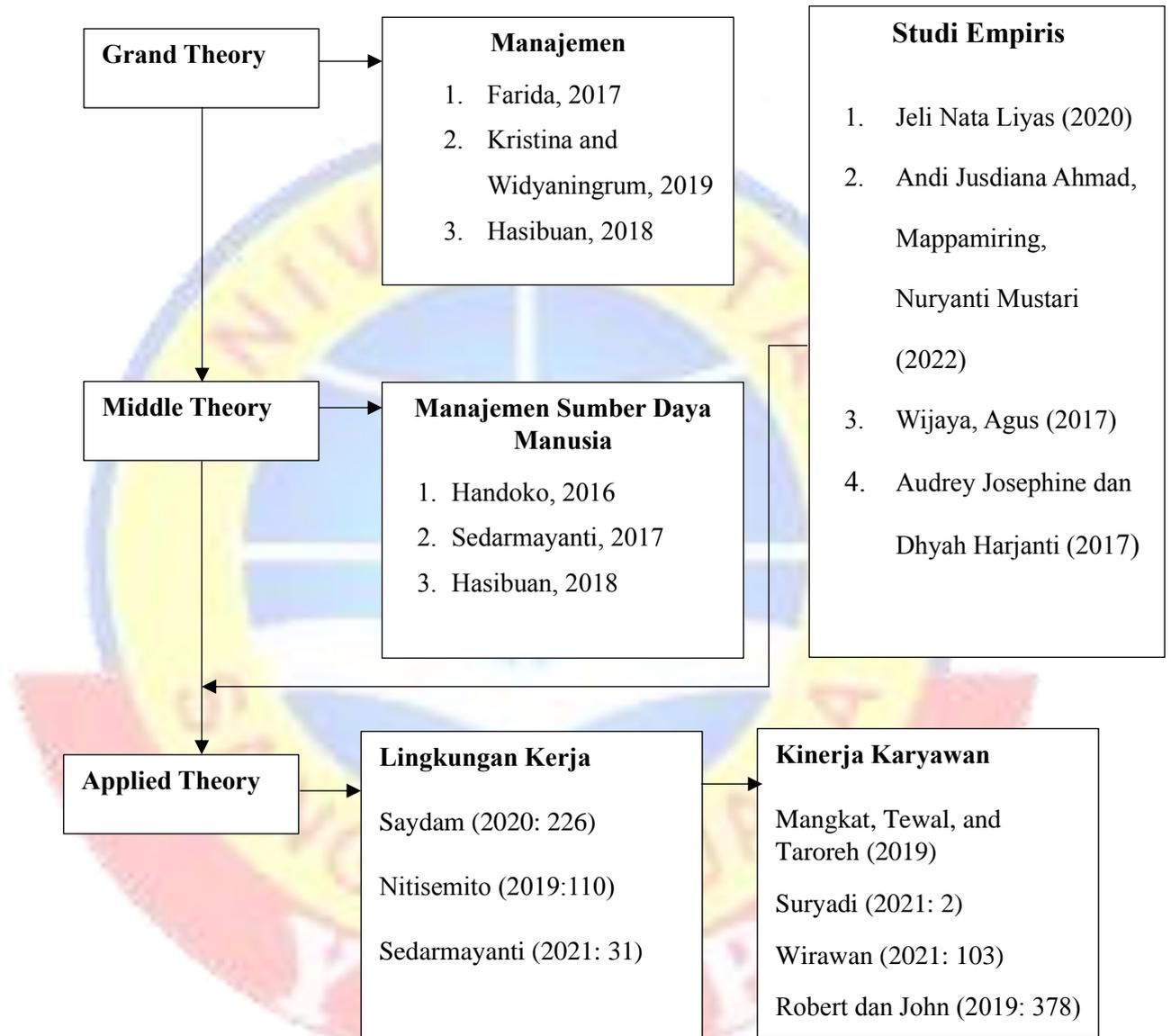
NO	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
		Kabupaten Bulukumba.	yakni observasi, kuesioner, interview (wawancara), dan dokumentasi	Bulukumba berjalan dengan baik.	Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan
3	Wijaya, Agus (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo	Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Secara dominan variabel motivasi kerja	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, dan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana  Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

NO	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
				berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
4	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)	Metode kuantitatif Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh dan dianalisis dengan teknik analisis SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> ).	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tricopla.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian dan Teknik analisis data yang digunakan  Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono 2019:60) mengemukakan bahwa, kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana variabel Lingkungan Kerja adalah Variabel ondependen (bebas) sedangkan Kinerja Karyawan

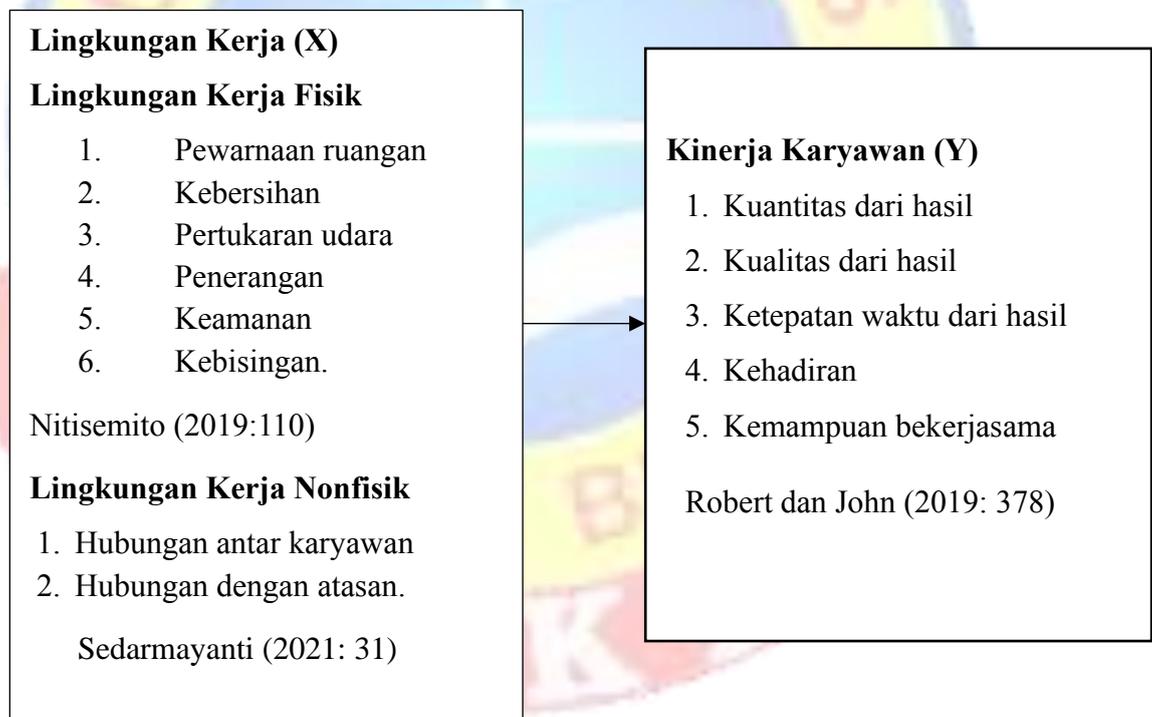
adalah Variabel dependen (terikat). Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019:72) mendefinisikan bahwa, “Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”.

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma sederhana, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sesuai dengan permasalahan yang ada peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**“Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari”**

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis memilih lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung sebagai objek penelitian.

#### **Visi dan Misi Bank Jabar Banten**

Visi sebagai Bank yang sedang berkembang, Bank BJB berusaha meningkatkan kinerja dan keberhasilan yang telah dicapai sebelumnya guna 13 mendukung visi Bank BJB yaitu **Menjadi Sepuluh Bank Terbesar dan Sehat di Indonesia**. Sebagai salah satu alat kelengkapan Otonomi Daerah,

Bank BJB mempunyai misi dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah.
- 2) Melaksanakan pengelolaan uang daerah.
- 3) Salah satu sumber pendapatan asli daerah

#### **3.2. Desain Penelitian**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2020:2) dijelaskan sebagai pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Metode penelitian adalah pendekatan yang digunakan secara khusus untuk mengatasi masalah yang diajukan dalam sebuah studi

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode survey eksplanatori (*explanatory survey*). Sugiyono (2020:12) menyatakan bahwa metode

survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Darmawan (2021:69) menyatakan bahwa “Survey bersifat eksplanatori yaitu penelitian yang harus dilakukan penjelasan atas hubungan, pengaruh, atau adanya hubungan kausalitas dan sebab akibat.”

Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan bahwa metode survey eksplanatori merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan serta mengetahui hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti dengan cara pengumpulan data dari tempat tertentu (bukan buatan), dengan menggunakan metode survey eksplanatori ini, peneliti melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.2.1. Unit Analisis**

Unit analisis menurut Sujoko Efferin (2021:56) bertujuan untuk menentukan level atau tingkatan pengambilan data, apakah harus ditingkat perusahaan, departemen, bagian, atau lingkup lain dalam objek penelitian.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi, yaitu PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung.

### **3.2.2. Populasi dan Teknik Sampling**

Setiap penelitian akan selalu berhadapan dengan populasi karena populasi merupakan sumber data, dari populasi ini akan dikumpulkan keterangan-keterangan

serta data yang diperlukan dalam penelitian untuk membuat kesimpulan dari penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:80) definisi populasi adalah, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung yang berjumlah 72 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Bank BJB pada kantor cabang Tamansari Bandung sebanyak 72 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling yaitu dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampelnya.

### **3.2.3. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:81) definisi sampel adalah, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

(Suharsimi Arikunto, 2021: 131) Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Hal ini bisa dilakukan apabila jumlah populasi terhingga dan relatif kecil.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan rumus *slovin*. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020,12-13) penyajian rumus slovin dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel 5%

PT Bank BJB Cabang Tamansari memiliki sebanyak 72 karyawan dimana seluruh populasi dianggap sebagai kriteria yang sesuai oleh peneliti. Maka perhitungan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

$$\frac{\frac{N}{1 + N(e^2)}}{72} = \frac{72}{1 + 72(0,05^2)}$$

$$\frac{72}{1 + (0,18)}$$

$$\frac{72}{1,18} = 61$$

Dengan mengacu pada perhitungan di atas, jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 61 orang. Jumlah responden ini dianggap sebagai representasi yang memadai untuk mendapatkan data penelitian yang mencerminkan kondisi populasi.

### 3.2.4. Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan skripsi ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2020;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan, data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### 3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1) Studi Lapangan (*field research*)

Studi lapangan yaitu studi atau penelitian untuk mendapatkan data primer dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

2) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan jalan mempelajari literature-literatur berupa catatan kuliah, tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan judul yang peneliti buat.

### 3.2.6. Definisi Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:58) adalah, “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan variabel-variabel yang tercakup dalam judul penelitian menjadi dua variabel, yaitu:

- 1) Variabel *Independen*/Bebas (Variabel X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*/terikat, (Sugiyono, 2019: 59). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X).
- 2) Variabel *Dependen*/Terikat (Variabel Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2019: 59). Dalam hal ini yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### 3.2.7. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 58) pengertian operasionalisasi variabel adalah, "segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Sesuai judul yang diambil yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka terdapat 2 variabel penelitian yaitu:

1. Lingkungan kerja (X)
2. Kinerja karyawan (Y)

Dalam operasionalisasi variabel ini, variabel menggunakan skala ordinal. Pengertian dari skala ordinal menurut Moh. Nazir (2021:130) adalah, "angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan."

Berdasarkan pengertian di atas, maka skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban.

Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2019:152) menjelaskan bahwa, “Skala *likert* ini dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial yang dirasakan oleh koresponden.”

Dibawah ini merupakan tabel operasionalisasi variabel:

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Item Kuesioner
Lingkungan Kerja (X)	Menurut Saydam (2020: 226) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Ada dua indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.	Lingkungan kerja fisik:	Ordinal	
		1. Pewarnaan ruangan		1
		2. Kebersihan		2
		3. Pertukaran udara		3
		4. Penerangan		4
		5. Keamanan		5
		6. Kebisingan.		6
		Lingkungan Kerja Nonfisik:		
		1. Hubungan antar karyawan		7-8
2. Hubungan dengan atasan.	9-10			

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Item Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robert dan John (2019: 378) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.	Indikator Kinerja Karyawan :	Ordinal	11-12
		1. Kuantitas dari hasil		13-14
		2. Kualitas dari hasil		15-16
		3. Ketepatan waktu dari hasil		17-18
		4. Kehadiran		19-20
		5. Kemampuan bekerjasama		

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

### 3.2.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan langkah pengujian data dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diterima. Berikut adalah prosedur penelitian yang peneliti lakukan meliputi:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020: 140) pengertian uji validitas adalah, suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,

2021:52). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara skor tiap item dengan skor total item.

$\Sigma x$  : Jumlah skor tiap item

$\Sigma y$  : Jumlah skor total item

$\Sigma xy$  : Jumlah perkalian item dengan total item

$N$  : Jumlah sampel

Dalam pengambilan keputusan:

Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.

Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Menurut Sugiyono (2020:203), reliabilitas adalah serangkaian

pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran.

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu tes, yaitu sejauh mana tes bisa dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2019:203), hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Sugiyono (2019:203) menyatakan bahwa, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus *cronbach's alpha* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau bentuk skala. rumusnya adalah:

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left| \frac{\epsilon \partial_{b^2}}{\partial^2} \right|$$

Keterangan :

r	=	reabilitas konsumen
k	=	banyaknya pertanyaan
$\epsilon \partial_{b^2}$	=	jumlah variasi butir
$\partial^2$	=	variasi total

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika *r alpha* positif dan *r alpha* > 0,60, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- 2) Jika *r alpha* positif dan *r alpha* < 0,60, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung, untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai metode pengukuran, dimana setiap pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban dan memiliki skor sesuai dengan ketentuan, yaitu:

**Tabel 3. 2 Skor Jawaban**

Kategori	Skor	
	(+)	(-)
<b>Sangat Setuju (STS)</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Setuju (S)</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Cukup Setuju (CS)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Sumber : Sugiyono (2020:147)

Selanjutnya dicari rata-rata setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka digunakan interval untuk menentukan interval kelas dengan menggunakan rumus menurut Santosa (2019:31), sebagai berikut:

$$C1 = \frac{Range}{C}$$

Dimana:

C1 = Interval Kelas

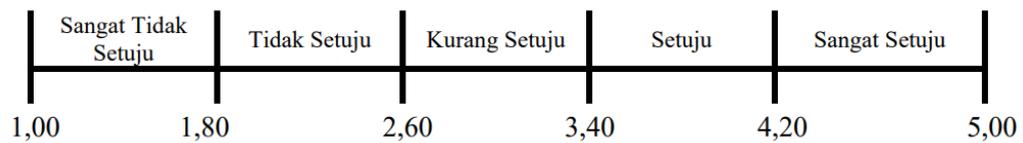
*Range* = Data Tertinggi – Data Terendah

C = Banyak Kelas

NJI (Nilai Jenjang Interval) =  $\frac{5-1}{1} = 0.8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut :

1. Apabila memiliki nilai kesesuaian 1.00-1.80 : Sangat tidak baik
2. Apabila memiliki nilai kesesuaian 1.81-2.60 : Tidak baik
3. Apabila memiliki nilai kesesuaian 2.61-3.40 : Kurang baik
4. Apabila memiliki nilai kesesuaian 3.41-4.20 : Baik
5. Apabila memiliki nilai kesesuaian 4.21-5.00 : Sangat baik



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Sumber : Sugiyono, 2017

#### 4. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2021: 110) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Menurut Santoso (2020:154), menjelaskan *output test of normality*:

- a) Ada pedoman pengambilan keputusan: Angka signifikansi (Sig)  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b) Angka signifikansi (Sig)  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

## 5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Mulyono, 2019) analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2020:275), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

X = Variabel independen, yaitu lingkungan kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi

## 6. Uji Korelasi

Analisis Korelasi menggunakan uji koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel x (lingkungan kerja) dan variabel y (kinerja karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2019) Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih, untuk melihat koefisien korelasi antara

variabel x dengan variabel y dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \sqrt{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2}}$$

Keterangan

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi

X : Variabel X Lingkungan Kerja

Y : Variabel Y Kinerja Karyawan

N : banyaknya responden

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu:

Tabel 3. 3 Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

## 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali 2021: 95), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 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 variabel variabel dependen, sedangkan rumus untuk menghitung koefisien determinasi menurut Sugiyono (2020: 257) adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Nilai Koefisien Determinasi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Unit analisis dari peneliti adalah karyawan PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Tamansari No. 18 Tamansari, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, sedangkan objek yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. Karakteristik responden berjumlah 72 responden karyawan PT Bank BJB Cabang Tamansari dengan kategori jenis kelamin, jabatan, dan divisi. Berikut adalah data karakteristik responden.

##### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	
Perempuan	Laki-Laki
34	38

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 72 Responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin pria 38 orang dan jenis kelamin Perempuan 34 orang.

##### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
< 2 Tahun	16
3-5 Tahun	31
6-10 Tahun	20
> 10 Tahun	5
<b>Total</b>	<b>72</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 72 Responden pada penelitian ini karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari didominasi oleh lama bekerja selama 3-5 Tahun dengan jumlah 31 orang, karyawan yang memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun dianggap memiliki tingkat stabilitas, pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab serta pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan kontribusi signifikan kepada perusahaan.

#### 4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>
Account Officer KPR	3
Manager Bisnis Komersial	9
Manager Bisnis Konsumer & Ritel 2	1
Manager Bisnis Konsumer dan Ritel	10
Manager Bisnis UMKM	3
Manager Kontrol Internal Cabang	2
Manager Operational	2
Officer Operational Dana Jasa	31
Officer Operational Kredit	6
Officer Sekretariat dan Umum	5
<b>Total</b>	<b>72</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 72 Responden pada penelitian ini didominasi oleh divisi Officer Operational Dana Jasa (Manager Operational) dengan jumlah 31 orang. Adapun yang termasuk divisi Officer Operational Dana Jasa yaitu : Teller, Customer Service, Admin Back Office, Head Teller.

#### 4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Account Officer KPR & KKB	1
Account Officer UMKM	2
Customer Service	11
Junior Account Officer Komersial	2
Junior Account Officer Konsumer & Ritel	6
Junior Account Officer KPR & KKB	2
Junior Account Officer PPK	5
Junior Account Officer UMKM	1
Junior Credit Risk	1
Junior Relationship Officer Konsumer	4
Manager Bisnis Konsumer & Ritel 2	1
Manager KIC	1
Officer Operasional	2
Officer Operasional Kredit	1
Officer Operasional SDM & Umum	1
Sekretariat & Umum	3
Staf Administrasi Dana & Jasa	3
Staf Administrasi Kredit	3
Staf Administrasi Operasional	1
Staf Akuntansi dan Teknologi Informasi	1
Staf KIC	1
Staf Bisnis Legal	3
Teller	16
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 72 Responden pada penelitian ini didominasi oleh jabatan Teller dengan jumlah 16 orang, jabatan Teller memiliki jumlah personil yang tinggi dan paling banyak diisi, terutama di Kantor Cabang Bank BJB Tamansari.

## 4.2. Hasil Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari survei melalui penyebaran kuesioner dengan *google form*. Alat uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

### 4.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengukur butir kuesioner dari setiap variabel apakah butir-butir kuesioner tersebut sudah valid atau belum. Butir kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel X

Variabel		R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	X1	0.853	0.231	Valid
	X2	0.722	0.231	Valid
	X3	0.891	0.231	Valid
	X4	0.874	0.231	Valid
	X5	0.818	0.231	Valid
	X6	0.821	0.231	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X7	0.672	0.231	Valid
	X8	0.770	0.231	Valid
	X9	0.858	0.231	Valid
	X10	0.857	0.231	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan mengenai variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Y

Variabel Y		R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.819	0.231	Valid
	Y2	0.799	0.231	Valid
	Y3	0.816	0.231	Valid
	Y4	0.840	0.231	Valid
	Y5	0.866	0.231	Valid
	Y6	0.777	0.231	Valid

Variabel Y		R hitung	R tabel	Keterangan
	Y7	0.858	0.231	Valid
	Y8	0.829	0.231	Valid
	Y9	0.811	0.231	Valid
	Y10	0.759	0.231	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan mengenai variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah data tersebut reliabel atau tidak untuk dilanjutnya dalam perhitungan selanjutnya. Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

##### Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 0.943 dan dinyatakan reliabel atau konsisten karena nilai tersebut lebih besar 0.60

##### Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 0.942 dan dinyatakan reliabel atau konsisten karena nilai tersebut lebih besar 0.60

#### 4.2.3. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung.

#### Lingkungan Kerja (X)

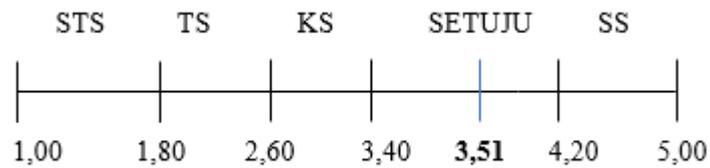
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel X

NO	Pertanyaan	Item Jawaban					Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
<b>Pewarnaan Ruang</b>									
X1	Saya merasa pewarnaan ruangan di dalam ruang kerja, sudah tertata dengan baik	8	14	3	21	26	72	3,60	Baik
		8	28	9	84	130	259		
<b>Kebersihan</b>									
X2	Kebersihan lingkungan kantor dikelola dengan buruk.	20	13	2	22	15	72	2,99	Cukup Baik
		20	26	6	88	75	215		
<b>Pertukaran Udara</b>									
X3	Ruangan bertemperatur sejuk membuat saya merasa nyaman dan rileks dalam bekerja.	8	11	6	23	24	72	3,61	Baik
		8	22	18	92	120	260		
<b>Penerangan</b>									
X4	Pendistribusian cahaya ditempat kerja belum merata	12	11	5	24	20	72	3,40	Cukup Baik
		12	22	15	96	100	245		
<b>Keamanan</b>									
X5	Pengawasan dilingkungan kantor belum dilakukan dengan baik	9	17	5	15	26	72	3,44	Baik
		9	34	15	60	130	248		
<b>Kebisingan</b>									
X6	Saya merasa tempat kerja jauh dari kebisingan	12	12	2	27	19	72	3,40	Cukup Baik
		12	24	6	108	95	245		

	NO	Pertanyaan	Item Jawaban					Skor	Mean	Kategori
			1	2	3	4	5			
Lingkungan Kerja Non Fisik	<b>Hubungan antar karyawan</b>									
	X7	Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	6	10	2	28	26	72	3,81	Baik
			6	20	6	112	130	274		
	X8	Saya mampu bekerja sama secara tim dengan baik	8	8	2	26	28	72	3,81	Baik
			8	16	6	104	140	274		
	<b>Hubungan dengan atasan.</b>									
	X9	Pimpinan saya dapat memberikan motivasi sehingga saya mampu bekerja dengan baik	9	13	2	24	24	72	3,57	Baik
			9	26	6	96	120	257		
	X10	Saya merasa pimpinan saya belum berperilaku dengan adil kepada karyawan.	15	6	4	20	27	72	3,53	Baik
			15	12	12	80	135	254		
<b>Rata-rata</b>								<b>3,51</b>	<b>Baik</b>	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, indikator terbesar 3.81 terkait dengan variabel lingkungan kerja nonfisik yang berfokus pada Hubungan antar karyawan pada pertanyaan X<sub>7</sub> dan X<sub>8</sub> karena variabel ini memiliki rata-rata tertinggi berdasarkan garis kontinum dikatakan baik, sementara itu, skor terkecil 2.99 terkait dengan variabel lingkungan kerja fisik yang berfokus terhadap Kebersihan pada pertanyaan X<sub>2</sub> karena nilai rata-rata pada variabel ini lebih rendah daripada variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kebersihan pada PT Bank BJB Cabang Tamansari masih kurang efektif. Berikut dibuat garis kontinum :



Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel X

## Kinerja Karyawan (Y)

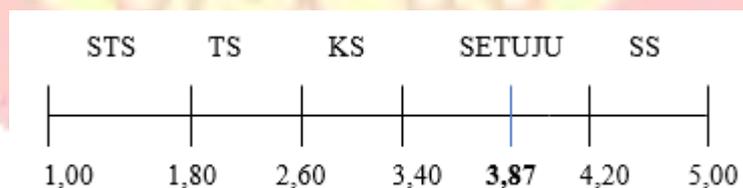
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Y

NO	Pertanyaan	Item Jawaban					Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
<b>Kuantitas dari hasil</b>									
Y1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan	5	2	3	37	25	72	4,04	Baik
		5	4	9	148	125	291		
Y2	Dalam bekerja saya belum memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	5	8	3	22	34	72	4	Baik
		5	16	9	88	170	288		
<b>Kualitas dari hasil</b>									
Y3	Saya terampil dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	10	5	24	29	72	3,89	Baik
		4	20	15	96	145	280		
Y4	Saya tidak bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	7	4	2	28	31	72	4	Baik
		7	8	6	112	155	288		
<b>Ketepatan waktu dari hasil</b>									
Y5	Saya selalu menyelesaikan tugas terlambat	5	8	2	25	32	72	3,99	Baik
		5	16	6	100	160	287		
Y6	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	7	6	3	20	36	72	4	Baik
		7	12	9	80	180	288		
<b>Kehadiran</b>									
Y7	Saya selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	6	11	6	25	24	72	3,69	Baik
		6	22	18	100	120	266		
Y8	Saya tidak meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.	8	8	2	21	33	72	3,88	Baik
		8	16	6	84	165	279		

NO	Pertanyaan	Item Jawaban					Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
<b>Kemampuan bekerjasama</b>									
Y9	Saya mampu bekerja sama dengan baik	15	7	3	19	28	72	3,53	Baik
		15	14	9	76	140	254		
Y10	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga terjalin hubungan komunikasi yang buruk.	14	3	2	24	29	72	3,71	Baik
		14	6	6	96	145	267		
<b>Rata-rata</b>							<b>3,87</b>	<b>Baik</b>	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, skor terbesar 4.04 terkait dengan variabel kinerja karyawan yang berfokus pada Kuantitas dari hasil (Y<sub>1</sub>) karena variabel ini memiliki rata-rata tertinggi berdasarkan garis kontinum dikatakan sesuai, sementara itu, skor terkecil 3.53 terkait dengan variabel kinerja karyawan yang berfokus pada Kemampuan bekerjasama antar karyawan (Y<sub>9</sub>) karena nilai rata-rata pada variabel ini lebih rendah daripada variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama antar karyawan pada PT Bank BJB Cabang Tamansari masih kurang efektif. Berdasarkan garis kontinum variabel Y<sub>9</sub> dikatakan mampu atau cukup baik. Berikut dibuat garis kontinum:



Gambar 4. 2 Garis kontinum Variabel Y

#### 4.2.4. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2019:241) Uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah distribusi data setiap variabel yang akan dianalisis bersifat normal atau tidak. Teknik yang kan digunakan yaitu dengan analisis *kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan SPSS V26, untuk menentukan apakah suatu set data memiliki distribusi normal, kita dapat menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov*. Jika nilai signifikansi yang dihitung lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihitung kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.70151776
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.124
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi  $0.000 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.2.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Mulyono, 2019) analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4. 12 Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>13.491</b>	2.522		5.350	.000
	Lingkungan Kerja	<b>.718</b>	.068	.783	10.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Hasil perhitungan Koefisien Regresi Sederhana diatas memperlihatkan nilai Koefisien Konstanta adalah sebesar 13.491 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0.718. sehingga diperoleh persamaan regresi  **$Y=13.491+0.718X$** .

Persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada 0.05 pada Lingkungan Kerja. Adapun interpretasi dari persamaan di atas adalah :

1. Nilai konstan 13.491 menunjukkan bahwa lingkungan kerja nilai konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 13.491
2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.718 menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0.718, Jika nilai koefisien

antara lingkungan kerja positif, itu berarti bahwa setiap perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan yang searah dalam variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.718, artinya apabila lingkungan kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 71,8%.

#### 4.2.6. Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan korelasi atau tidak. Dalam mengetahui uji korelasi kedua variabel diuji menggunakan  $r$  pada taraf signifikansi 0.05. Adapun hasil dari uji korelasi pada variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Uji Korelasi

<b>Correlations</b>			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	<b>.783**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0.783 nilai tersebut memiliki hubungan dikarenakan tingkat signifikansi sebesar 0.783 lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan

Kinerja Karyawan memiliki korelasi kuat dan signifikan, untuk mengetahui kuat dan lemahnya korelasi dapat menggunakan kriteria dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4. 14 Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

#### 4.2.7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali 2021: 95), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen.

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.608	6.749
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

Diketahui nilai  $R_{hitung}$  sebesar 0.783 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi  $r^2$  yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$R^2 = (0.783)^2$$

$$= 0.613 = 61.3\% \text{ dibulatkan } 61\%$$

Hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3% dan selebihnya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.8. Uji Hipotesis (Uji T)

##### Uji T

Tabel 4. 16 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>13.491</b>	2.522		5.350	.000
	Lingkungan Kerja	<b>.718</b>	.068	.783	<b>10.544</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.26 2023

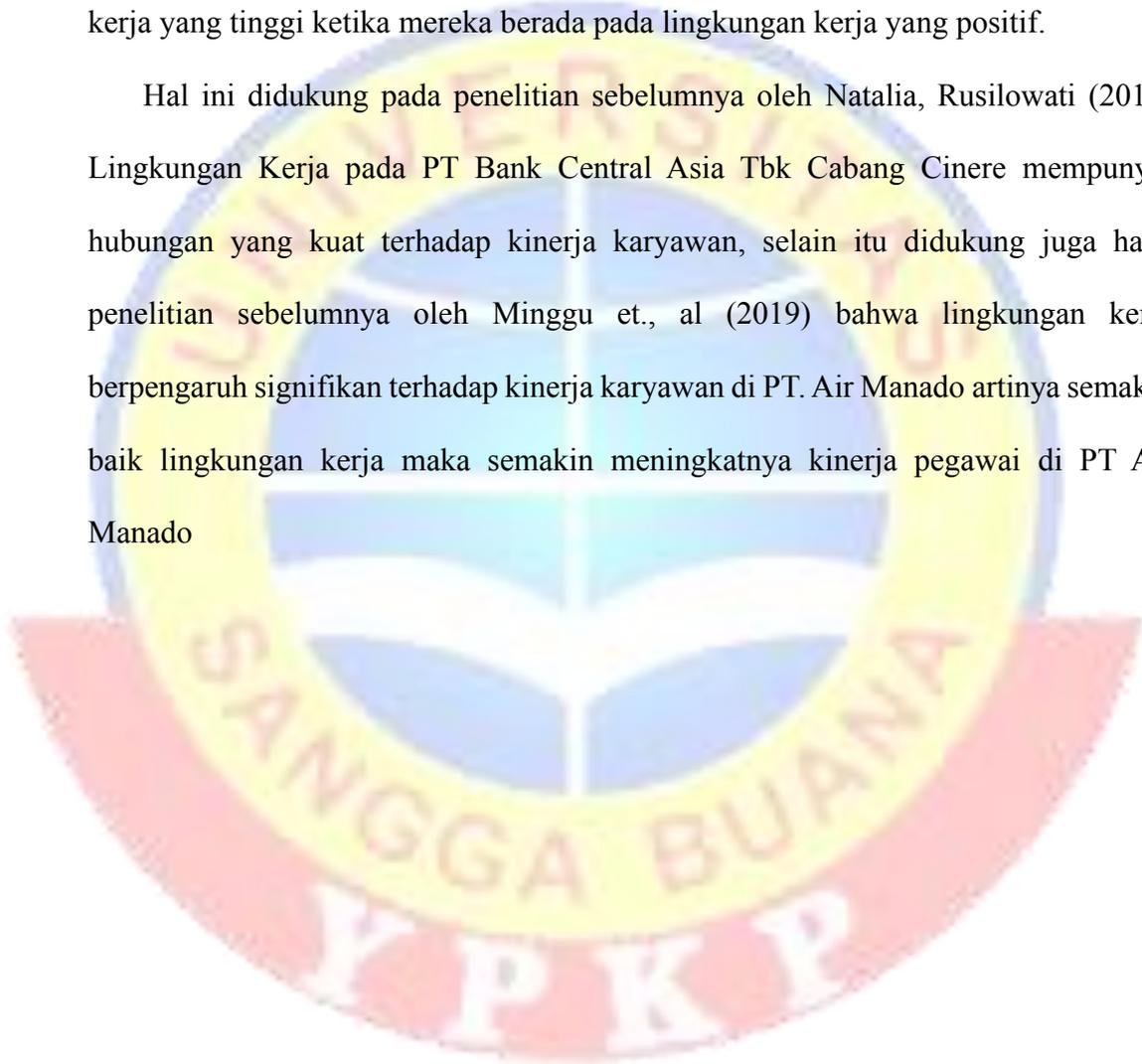
Hasil uji T menunjukkan nilai t statistic pada variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10.544 > dari t<sub>tabel</sub> sebesar 1.993 dengan tingkat signifikansi 10.544 < 0.05. Maka hasil yang didapatkan adalah ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka **Hipotesis diterima.**

#### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung dengan nilai t<sub>statistic</sub> 10.544 > 1.993. Secara umum, lingkungan kerja yang bagus seperti suasana kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja manajemen Perusahaan yang baik, peluang pengembangan karir dan aspek lainnya akan

mendukung kesejahteraan karyawan. Adanya pengaruh positif yang signifikan dapat diharapkan bahwa perbaikan atau pemeliharaan kualitas lingkungan kerja fisik maupun nonfisik akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi, produktif dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka berada pada lingkungan kerja yang positif.

Hal ini didukung pada penelitian sebelumnya oleh Natalia, Rusilowati (2013) Lingkungan Kerja pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Cinere mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, selain itu didukung juga hasil penelitian sebelumnya oleh Minggu et., al (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja pegawai di PT Air Manado



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, maka kesimpulan yang didapatkan yaitu:

1. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa persepsi responden terkait kondisi Lingkungan Kerja di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung dapat dikatakan baik dikarenakan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.52 yang berada pada garis konstinum 3.41-4.20. Artinya, sebagian besar pertanyaan dalam survei menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan positif terhadap Lingkungan Kerja baik dari aspek fisik maupun non fisik.

Skor terbesar sebesar 3.81 terkait pada variabel lingkungan kerja nonfisik pada pertanyaan “Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan dan Saya mampu bekerja sama secara tim dengan baik” yang berfokus pada Hubungan antar karyawan hal ini perlu dipertahankan karena dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan, meningkatkan kerjasama antar tim dan menciptakan suasana kerja yang positif. Skor terkecil sebesar 2.99 terdapat pada pertanyaan “Kebersihan lingkungan kantor dikelola dengan buruk.” terkait kebersihan yang ada di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung, responden merasa kebersihan yang ada di PT Bank Cabang Tamansari Kota Bandung perlu ditingkatkan, oleh karena itu, untuk meningkatkan kebersihan Perusahaan bisa melibatkan karyawan dalam

mendorong partisipasi aktif dalam menjaga kebersihan mencakup kebersihan meja kerja, area umum dan ruang rapat. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersih dan nyaman bagi karyawan

2. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa persepsi responden terkait kondisi Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung dapat dikatakan baik dikarenakan memiliki nilai rata-rata sebesar 3.87 yang berada pada garis konstinum 3.41-4.20.

Skor terbesar sebesar 4.04 terkait pada variabel kinerja karyawan yang berfokus pada pertanyaan “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan” terkait Kuantitas dari hasil, hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, dengan mempertahankan Tingkat kinerja perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang akan mendorong karyawannya berprestasi tinggi, memotivasi karyawan untuk memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Skor terkecil sebesar 3.53 terdapat pada pertanyaan “Saya mampu bekerja sama dengan baik” terkait Kemampuan bekerjasama antar karyawan, hal ini menjadi perhatian untuk PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung pentingnya meningkatkan kemampuan bekerjasama antar karyawan karena hal tersebut memberikan dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek termasuk produktivitas dan kualitas kerja, kepuasan karyawan dan keseluruhan kinerja pada organisasi.

3. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kolaborasi serta komunikasi yang baik antara karyawan, seperti penyampaian ide, memberikan masukan atau saran, peningkatan produktivitas kerja dan meningkatkan kreativitas serta inovasi yang akan mempengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan, terdapat beberapa saran untuk meningkatkan kondisi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung, yaitu:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif mengenai Lingkungan Kerja skor terendah terkait Kebersihan, untuk meningkatkan kebersihan pentingnya melibatkan karyawan PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung dalam Program Kebersihan, adanya program kebersihan rutin seperti “Jumat Bersih” akan menciptakan tanggung jawab bersama dalam menciptakan kebersihan
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif mengenai Lingkungan Kerja skor terendah terkait Kemampuan bekerjasama antar karyawan, untuk meningkatkan kemampuan bekerjasama antar karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung yaitu, pentingnya komunikasi terbuka secara internal baik dalam tim maupun divisi, adanya program Tim Building

bertujuan untuk memperkuat hubungan antar karyawan, kegiatan tersebut dapat meningkatkan rasa kebersamaan diantara mereka.

3. Berdasarkan hasil perhitungan terkait pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari masih ada yang harus diperbaiki seperti: dengan memperbaiki kebersihan di lingkungan kantor, meningkatkan pendistribusian Cahaya yang belum merata dapat dilakukan dengan memperbaiki pencahayaan di area yang kurang terang, memperkuat keamanan di lingkungan kantor agar memastikan karyawan merasa aman dan nyaman, memperbaiki kemampuan Kerjasama antar karyawan, pentingnya atasan untuk memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan seperti pengakuan atas prestasi atau dukungan dalam pengembangan karir, Upaya pemeliharaan lingkungan kerja yang positif agar memberikan dukungan dari rekan kerja, serta pentingnya untuk melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara berkala.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Efferin, Sujoko. 2021 Metode Penelitian Akuntansi: Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Farida, Umi. 2017. Manajemen sumber daya manusia 1, Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah
- Firmansyah, M. Anang dan. Budi W. Mahardhika. 2018. Pengantar Manajemen Ed.1, Cet. 1. Yogyakarta: Deepublish,
- Ghozali. 2021. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Ar-Ruzz Media Yogyakarta
- G, Saydam. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*). Jakarta: Djambatan
- Hadari Nawawi. 2019. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri, Yogyakarta: UGM Press, hal : 64-65.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. MANSKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Liang Gie. 2019. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Mangkunegara, A. Prabu., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia.
- Mohammad Pabundu. 2019. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 122

- Mondy, R Wayne. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Mulyono, 2019. Analisis Regresi Linear Sederhana. SCS Business Mathematics and Statistics, Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program.
- Nazir. 2021. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Karya Adhika Utama Bandung
- Nazir Mohammad, 2021. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, S 2019. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2021. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D: Bandung: Alfabeta,
- Sukoco, Badri Munir. 2019. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga
- Wirawan. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta : Salemba Empat.

## JURNAL

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, And Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik* 3(1)
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi, and Setyabudi Indratono. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman The." *Jurnal Fakultas Ekonomi* 046:622–34.
- Evita, Siti Noni, Wa Ode Zusnita Muizu, and Raden Tri Wayu Atmojo. 2019. "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT Qwords Company International)." *Pekbis Jurnal* 9(1):18–32.
- Firmansyah, Vikri. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 5(2):1–16.
- Hidayatullah, Astiandini, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2):104–11. doi: 10.35313/jrbi.v3i2.938.
- Kambey, C., G. Sendow, Analisis Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, and D. A. N. Lingkungan Kerja. 2021. "TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA ANALYSIS OF WORK CONFLICT , WORK COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL EDUCATION OFFICE OF NORTH SULAWESI *Jurnal EMBA* Vol . 9 No . 3 Juli 2021." *Jurnal EMBA* 9(3):369–78.
- Liyas, Jeli Nata. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Equilibrium*, Volume 8, Nomor 1, Januari 2020

- Mangkat, Ratih S., Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):3319–28.
- M.M.Minggu., V.P.Lengkong., F.S.Rumokoy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* ,Vol.7 (1) Hail. 1071 – 1080
- Natalia, Fransisca Deci dan Rusilowati, Umi. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Cinere, KREATIF. Vol. 1. No. 1.
- S., Dwi Silvia Eka, and Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. 2016. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 40(1):148–56.
- Sumakud, Moh Gerry A., and Irvan Trang. 2021. “The Influence, Work Happiness, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* 8(2):429–40.
- Sunarno, Sunarno. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.” *Kinerja* 3(02):230–44. doi: 10.34005/kinerja.v3i02.1554.
- Susan, Eri. 2019. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):952–62.
- Winda sari. 2012. “Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan” *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*, Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012, hal. 41

**SKRIPSI**

Agus Wijaya, 2017 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi RSUD Lamaddukeleng Kabupaten Wajo). (Jurusan Manajemen FEBI UIN Alaudin Makassar.

Astuti, Bernadeta Rosa Indri. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Kantor Pos Besar Yogyakarta). Prodi Manajemen Unika Soegijapranata.

Chondro Rini, Woro Kusumawardani. 2020. Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Widyastuti, Savira and Haholongan, Rutinaias. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pns Di Lingkungan Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat (Study Kantor Pusat Zeni TNI AD, Matraman Jalan Kesatria I).

**TESIS**

Kisworo, B. 2020. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Jawa Tengah : Tesis UNY.

## KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan saya Sukmawati Haryanto selaku mahasiswa Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, disini saya sedang melakukan penelitian skripsi tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung”**

Identitas Responden

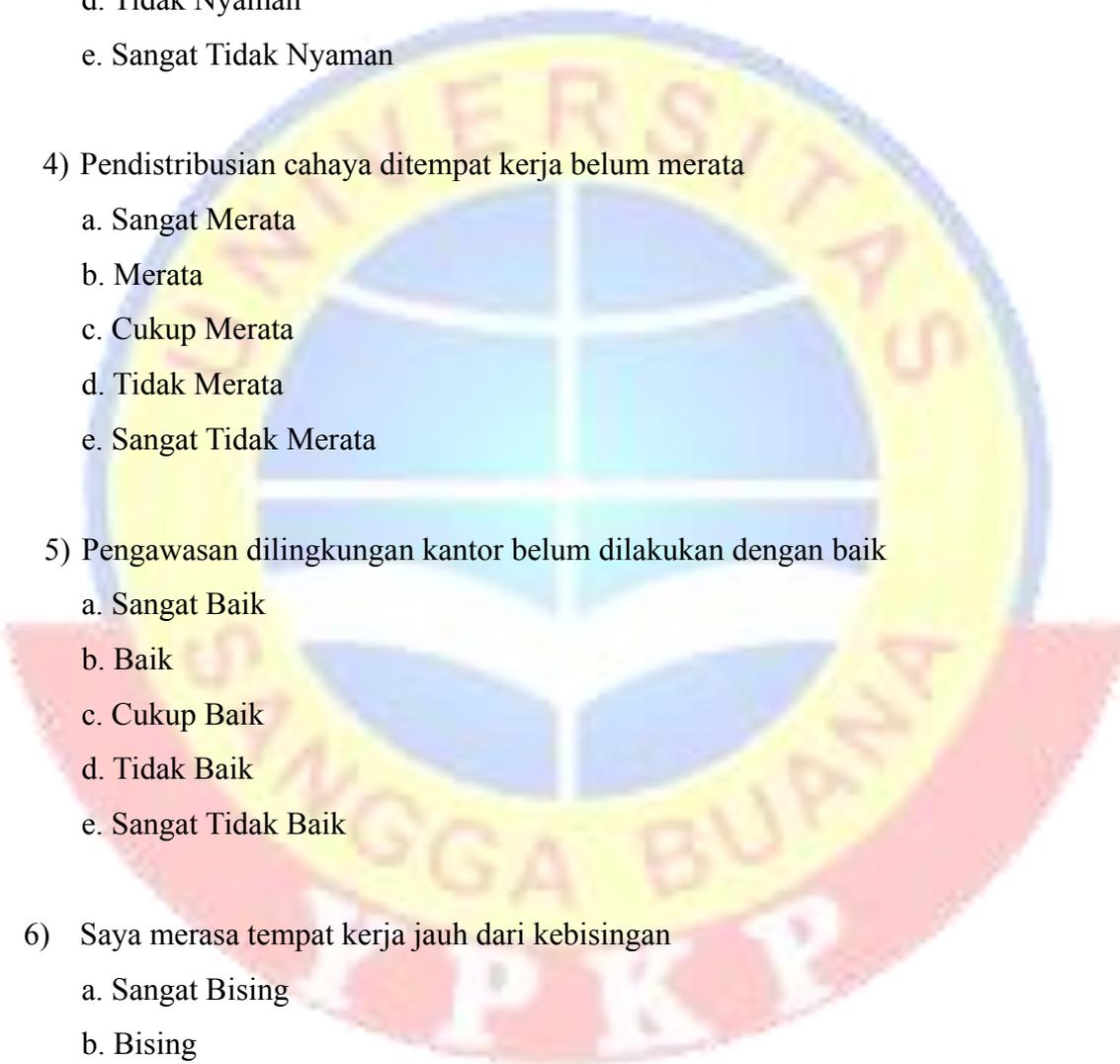
Nama Lengkap :

Usia :

Bidang pekerjaan :

### Variabel Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Saya merasa pewarnaan ruangan di dalam ruang kerja, sudah tertata dengan baik
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Cukup Baik
  - d. Tidak Baik
  - e. Sangat Tidak Baik
  
- 2) Kebersihan lingkungan kantor dikelola dengan buruk.
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Cukup Baik
  - d. Tidak Baik
  - e. Sangat Tidak Baik

- 3) Ruangan bertemperatur sejuk membuat saya merasa nyaman dan rileks dalam bekerja.
- Sangat Nyaman
  - Nyaman
  - Cukup Nyaman
  - Tidak Nyaman
  - Sangat Tidak Nyaman
- 4) Pendistribusian cahaya ditempat kerja belum merata
- Sangat Merata
  - Merata
  - Cukup Merata
  - Tidak Merata
  - Sangat Tidak Merata
- 5) Pengawasan dilingkungan kantor belum dilakukan dengan baik
- Sangat Baik
  - Baik
  - Cukup Baik
  - Tidak Baik
  - Sangat Tidak Baik
- 6) Saya merasa tempat kerja jauh dari kebisingan
- Sangat Bising
  - Bising
  - Cukup Bising
  - Bising
  - Sangat Tidak Bising
- 

**Variabel Lingkungan kerja Non Fisik**

- 1) Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan
    - a. Sangat Membantu
    - b. Membantu
    - c. Cukup Membantu
    - d. Tidak Membantu
    - e. Sangat Tidak Membantu
  
  - 2) Saya mampu bekerja sama secara tim dengan baik
    - a. Sangat Mampu
    - b. Mampu
    - c. Cukup Mampu
    - d. Tidak Mampu
    - e. Sangat Tidak Mampu
  
  - 3) Pimpinan saya dapat memberikan motivasi sehingga saya mampu bekerja dengan baik
    - a. Sangat Mampu
    - b. Mampu
    - c. Cukup Mampu
    - d. Tidak Mampu
    - e. Sangat Tidak Mampu
  
  - 4) Saya merasa pimpinan saya belum berperilaku dengan adil kepada karyawan.
    - a. Sangat Adil
    - b. Adil
    - c. Cukup Adil
    - d. Tidak Adil
- 

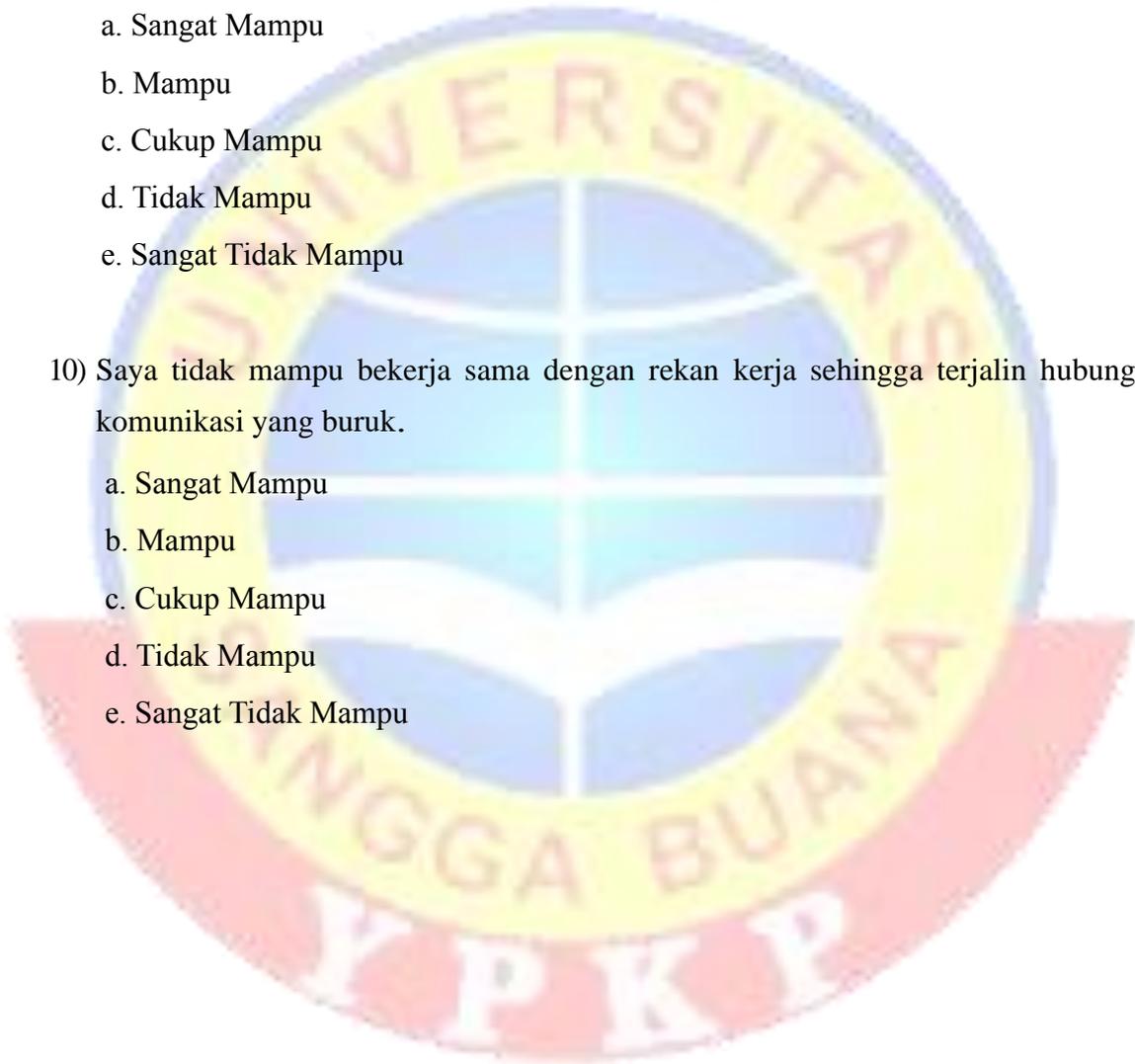
e. Sangat Tidak Adil

### Variabel Kinerja Karyawan

- 1) Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan
    - a. Sangat Sesuai
    - b. Sesuai
    - c. Cukup Sesuai
    - d. Tidak Sesuai
    - e. Sangat Tidak Sesuai
  - 2) Dalam bekerja saya belum memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan..
    - a. Sangat memenuhi
    - b. Memenuhi
    - c. Cukup Memenuhi
    - d. Tidak Memenuhi
    - e. Sangat Tidak Memenuhi
  - 3) Saya terampil dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan
    - a. Sangat Terampil
    - b. Terampil
    - c. Cukup Terampil
    - d. Tidak Terampil
    - e. Sangat Tidak Terampil
  - 4) Saya tidak bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.
    - a. Sangat Bersedia
    - b. Bersedia
    - c. Cukup Bersedia
- 
- The image contains a large, semi-transparent watermark logo of Universitas PPKP. The logo is circular with a yellow border containing the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'PPKP' at the bottom. Inside the circle is a blue and white emblem featuring a stylized book and a cross-like shape. Below the circle is a red banner with the text 'TAJUGGA BUNNA'.

- d. Tidak Bersedia
  - e. Sangat Tidak Bersedia
- 5) Saya selalu menyelesaikan tugas terlambat
- a. Sangat Terlambat
  - b. Terlambat
  - c. Cukup Terlambat
  - d. Tidak Terlambat
  - e. Sangat Tidak Terlambat
- 6) Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
- 7) Saya selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
- 8) Saya tidak meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
- 

- c. Cukup Sesuai
  - d. Tidak Sesuai
  - e. Sangat Tidak Sesuai
- 9) Saya mampu bekerja sama dengan baik
- a. Sangat Mampu
  - b. Mampu
  - c. Cukup Mampu
  - d. Tidak Mampu
  - e. Sangat Tidak Mampu
- 10) Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga terjalin hubungan komunikasi yang buruk.
- a. Sangat Mampu
  - b. Mampu
  - c. Cukup Mampu
  - d. Tidak Mampu
  - e. Sangat Tidak Mampu



## LAMPIRAN

## Variabel X

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total X
1	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	39
2	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	39
3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	38
4	4	1	5	1	2	2	4	3	2	1	25
5	1	2	4	3	4	4	3	4	5	4	34
6	4	1	3	2	3	4	4	5	5	4	35
7	5	4	3	3	2	3	4	4	1	1	30
8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
9	2	2	3	4	5	1	4	4	4	5	34
10	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	14
11	4	1	4	2	3	4	5	5	4	4	36
12	4	1	3	2	2	1	2	4	5	5	29
13	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	41
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
15	3	1	4	4	5	4	4	4	4	3	36
16	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	42
17	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	37
18	4	1	5	4	5	2	5	1	5	3	35
19	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	40
20	4	2	4	5	2	1	4	5	5	5	37
21	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	41
22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
23	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1	17
24	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	42
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
31	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	15
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
36	2	2	2	4	2	2	5	2	2	4	27
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	2	2	2	2	2	2	5	4	2	1	24
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	36
42	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total X
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
46	4	4	5	4	1	2	1	5	4	5	35
47	5	4	5	4	1	2	4	4	5	1	35
48	3	4	4	3	1	5	4	5	4	5	38
49	4	4	5	1	3	4	4	4	5	5	39
50	4	5	2	5	4	2	1	4	2	1	30
51	2	1	2	1	2	1	5	5	4	2	25
52	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	28
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	26
57	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	30
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	2	2	2	2	2	5	5	4	2	4	30
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
63	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1	16
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
66	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
68	4	2	4	2	2	4	4	4	1	1	28
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

### Variabel Y

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
1	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	42
3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
5	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	38
6	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	42
7	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	4	5	4	3	2	5	4	41
10	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
11	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	38
12	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	40



NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	4	5	5	2	2	1	1	33
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
63	4	5	2	4	2	5	2	2	1	1	28
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
66	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
68	4	5	2	4	5	5	2	2	1	1	31
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41



df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 1 R Tabel Uji Validitas

Uji Validitas  $n-2 = 72-2 = 70$  yaitu 0,231 (signifikansi 0.05)

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 2 F tabel

F tabel  $n = 72 = 3.12$

**TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T**

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599
70	0,678011	1,293763	1,666914	1,994437	2,380807	2,647905	3,210789
71	0,677961	1,293589	1,666600	1,993943	2,380024	2,646863	3,209032
72	0,677912	1,293421	1,666294	1,993464	2,379262	2,645852	3,207326
73	0,677865	1,293256	1,665996	1,992997	2,378522	2,644869	3,205668
74	0,677820	1,293097	1,665707	1,992543	2,377802	2,643913	3,204056
75	0,677775	1,292941	1,665425	1,992102	2,377102	2,642983	3,202489
76	0,677732	1,292790	1,665151	1,991673	2,376420	2,642078	3,200964
77	0,677689	1,292643	1,664885	1,991254	2,375757	2,641198	3,199480
78	0,677648	1,292500	1,664625	1,990847	2,375111	2,640340	3,198035
79	0,677608	1,292360	1,664371	1,990450	2,374482	2,639505	3,196628
80	0,677569	1,292224	1,664125	1,990063	2,373868	2,638691	3,195258

Lampiran 3 T tabel

T tabel  $n = 72 = 1.993$





	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y6	Pearson Correlation	.763**	.718**	.580**	.657**	.812**	1	.607**	.501**	.488**	.328**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y7	Pearson Correlation	.635**	.612**	.683**	.644**	.713**	.607**	1	.706**	.733**	.652**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y8	Pearson Correlation	.629**	.598**	.636**	.692**	.670**	.501**	.706**	1	.618**	.697**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y9	Pearson Correlation	.529**	.527**	.655**	.588**	.594**	.488**	.733**	.618**	1	.770**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y10	Pearson Correlation	.443**	.426**	.628**	.652**	.466**	.328**	.652**	.697**	.770**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.819**	.799**	.816**	.840**	.866**	.777**	.858**	.829**	.811**	.759**	1
n	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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