

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. X**

SKRIPSI

OLEH:

JESSYCA HECA

188600263



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. X

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

JESSYCA HECA
188600263

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Di CV. X
Nama : Jessyca Heca
NPM : 188600263
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing



Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Dekan

Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 03 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Agustus 2023



Jessyca Heca
188600263

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jessyca Heca
NPM : 188600263
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Di CV. X. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 03 Agustus 2023

Yang menyatakan



Jessyca Heca
188600263

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. X

Oleh :

Jessyca Heca

188600263

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di CV. X. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey dengan menggunakan metode penelitian korelasional. Subjek penelitian ini adalah karyawan di CV. X. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *likert*. Teknik analisa data menggunakan *korelasi product moment* dari *karl pearson*. Hasil penelitian menunjukkan perolehan sebagai berikut terdapat ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di CV. X. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.655$. Kontribusi efektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 42.90% dan 57,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisis, penelitian lingkungan kerja fisik tergolong baik dengan nilai rata rata empirik 92.951 dengan mean hipotetiknya 85 dan kinerja karyawan tergolong sedang dengan nilai rata rata empirik 93.695 dengan mean hipotetiknya 100.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja, Karyawan

**THE CORRELATION OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. X**

By :

Jessyca Heca

188600263

Faculty of Psychology, University of Medan Area

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation of physical work environment and employee performance at CV. X. The variables examined in this study were the physical work environment as the independent variable, employee performance as the dependent variable. This study used a quantitative survey research method using a correlational research method. The subjects of this study were employees at CV. X. The number of samples in this study were 82 employees. The data collection technique in this study used a total sampling technique. Data collection techniques using a Likert scale. The data analysis technique uses product moment correlation from Karl Pearson. The results of the study show the following acquisition: there is a positive correlation between the physical work environment and employee performance at CV. X. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.655$. The effective contribution of the independent variables to the dependent variable is 42.90% and the remaining 57.1% is influenced by other factors not examined in this study. From the results of the analysis, the physical work environment research is classified as good with an empirical average value of 92,951 with a hypothetical mean of 85 and employee performance is classified as moderate with an empirical average value of 93,695 with a hypothetical mean of 100.

Keywords: Physical Work Environment, Performance, Employees

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 03 Oktober 2001 dari Ayah bernama Herman Musfa dan Ibu Evi Chendrawati . Penulis merupakan putri pertama dari dua bersaudara.

Tahun 2018, penulis lulus dari SMA Swasta Muhammadiyah 02 Medan dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta segala kenikmatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Di CV. X” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, memberi saran, mengarahkan, meluangkan waktu dan membimbing dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada papa, mama, adik, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas skripsi ini, sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat.

Penulis

Jessyca Heca

188600263

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat praktis:.....	11
II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13
2.1.3 Aspek-aspek kinerja	19
2.1.4 Dampak Kinerja.....	20
2.2 Lingkungan Kerja Fisik	21

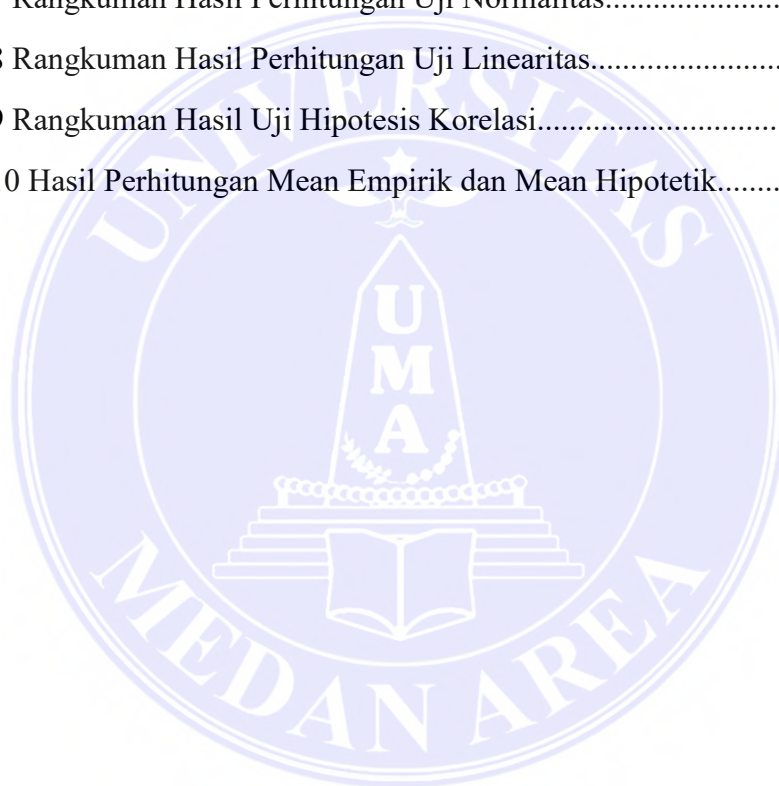
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik..	23
2.2.3	Aspek Lingkungan Kerja Fisik.....	27
2.2.4	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	29
2.3	Hubungan Antara Lingkungan kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan...	30
2.4	Kerangka Konseptual.....	32
III	METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Lokasi	33
3.1.2	Waktu.....	33
3.2	Bahan dan Alat	34
3.3	Metodologi Penelitian.....	36
3.4	Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1	Populasi	37
3.4.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5	Prosedur Kerja	38
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1	Hasil.....	40
4.1.1	Uji Validitas dan Reabilitas Skala Lingkungan Kerja Fisik... ..	40
4.1.2	Uji Validitas dan Reabilitas Skala Kinerja Karyawan.....	41
4.1.3	Uji Normalitas	42
4.1.4	Uji Linearitas	43
4.1.5	Hasil Perhitungan Hipotesis	44
4.1.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	45

4.2 Pembahasan	48
V SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Coba.....	34
Tabel 2 Distribusi Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba.....	35
Tabel 3 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Fisik Sesudah Uji Coba.....	40
Tabel 4 <i>Reliability Statistic of</i> Lingkungan Kerja Fisik.....	41
Tabel 5 Distribusi Skala Kinerja Karyawan Sesudah Uji Coba.....	41
Tabel 6 <i>Reliability Statistis of</i> Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	43
Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	43
Tabel 9 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Korelasi.....	44
Tabel 10 Hasil Perhitungan Mean Empirik dan Mean Hipotetik.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 2 Kurva Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	46
Gambar 3 Kurva Variabel Kinerja Karyawan.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian	58
Lampiran B BluePrint Penelitian.....	63
Lampiran C Skoring Penelitian	69
Lampiran D Uji Validitas dan Uji Reabilitas	71
Lampiran E Hasil Analisis Data	74
Lampiran F Surat Penelitian	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusia itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah bisnis yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia lah sumber daya perusahaan lainnya dapat berfungsi/dikelola atau diimplementasikan. Selanjutnya, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas bisnis. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif perlu bagi manajer atau pemimpin untuk menemukan cara terbaik untuk menggunakan orang-orang di lingkungan organisasinya sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2009).

Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan usaha. Hal ini dikarenakan manusia merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di sana. Keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah sesuatu yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Keterlibatan dan partisipasi penuh dalam pekerjaan memastikan bahwa karyawan menciptakan kinerja yang baik dan berpartisipasi aktif dalam

penyelesaian pekerjaan atau kegiatan mereka. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, sehingga mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan (Panjaitan, 2018).

Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil kerja karyawan. Evaluasi pekerjaan yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan karyawan, manajer SDM, dan pada akhirnya perusahaan itu sendiri. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan benar, karyawan, departemen sumber daya, dan pada akhirnya perusahaan akan memperoleh keyakinan bahwa upaya karyawan pada fokus strategis perusahaan. Selanjutnya, evaluasi pekerjaan juga diartikan sebagai mekanisme yang baik untuk memeriksa karyawan (Rivai, 2009).

Menurut Sherlie dan Hikmah kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilaksanakan oleh perusahaan (Susanti & Mardika, 2020). Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan .

Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Susanty & Baskoro, 2013). Memberikan suatu keuntungan bagi

perusahaan atau bisnis dapat dikatakan kinerja karyawan yang baik (Peoni, 2014). Seorang karyawan yang berkinerja baik dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan (Hanafi & Yohana, 2017).

Kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh turunnya kinerja karyawan (Peoni, 2014). Menurut Jusuf dampak buruk dari kinerja karyawan, seperti kualitas dan kuantitas pegawai tidak dihasilkan, semua pekerjaan tidak dihasilkan dengan baik karena kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan, kurang semangat dan motivasi, target tidak tercapai, prestasi kerja menurun, efektifitas pekerjaan menjadi tidak efektif, sering mendapat teguran dari pihak manajemen, sehingga perusahaan mendapatkan kerugian yang disebabkan oleh karyawan (Ferdinand & Satibi, 2021).

Menurut Herzberg, ciri-ciri perilaku pekerja berkinerja tinggi adalah mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi, lebih senang melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri-ciri pekerja berkinerja buruk adalah mereka yang malas berangkat kerja dan malas bekerja karena dari ketidakpuasan (Muslim, 2019). Dalam suatu organisasi, pegawai harus mampu menunjukkan kinerja yang produktif, karena pegawai harus memiliki karakteristik individu yang produktif.

Ciri-ciri kinerja yang buruk menurut Susanty & Baskoro (2013) antara lain menurunnya keinginan karyawan terhadap prestasi kerja, kurangnya absensi,

kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan jadwal kerja yang tidak terpenuhi.

Adapun masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil observasi yang didapat di CV. X, yaitu ketepatan penyelesaian kerja jadi karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang membuat keterlambatan pengiriman barang, kesesuaian jam kerja karyawan sebagian karyawan ada yang terlambat datang dan tidak masuk kerja tanpa alasan, bermalas-malasan, mengulur-ulur waktu yang disebabkan cuaca panas dan banyak debu, lalu kurangnya motivasi kerja baik dalam diri maupun lingkungannya sehingga karyawan bekerja tidak maksimal.

Selain itu terdapat *jobdesc* karyawan pada CV. X adalah mengangkut barang ke kendaraan, mengemudi ke titik pengiriman atau penjemputan, mengirimkan barang ke penerima, mencatat pengiriman dan pembayaran, mengembalikan dan bongkar barang ke depo.

Untuk mendukung hasil observasi, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan dan dua narasumber yang merupakan pimpinan perusahaan tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kutipan wawancara di bawah ini merupakan hasil wawancara kepada narasumber perusahaan tersebut:

Narasumber 1 menyatakan:

“Beberapa karyawan gak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang membuat keterlambatan pengiriman barang kepada klien, komunikasi kepada karyawan juga terbatas karena sebagian dari karyawan sulit untuk dihubungi misalnya karyawan A kita telepon untuk menanyakan posisinya ada dimana, nah mereka itu kadang tidak angkat karena bisa jadi mereka lagi istirahat atau ada alasan hp nya gak bunyi jadi gak ke dengeran, dan beberapa karyawan kurang memahami cara penggunaan media sosial” (S, 20 Januari 2022).

Narasumber 2 menyatakan:

“Sebagian karyawan tidak tepat waktu, jadi klien protes karena pengiriman barang tidak sampai tepat waktu, sebagian karyawan juga ada yang suka megulur-ulur waktu, misalnya barang dikirimkan di hari senin dan seharusnya barang sudah diterima klien pada hari rabu, tetapi karyawan beralasan lain sehingga barang tersebut menjadi terhambat pengirimannya, ada yang jarang masuk, terlambat datang, kalau karyawan yang bermalas-malasan setiap perusahaan pasti ada yang seperti itu nah kalau di sini karyawan yang bermalas-malasan itu kayak ada yang merokok-merokok, duduk-duduk dikantin, lalu kalau siap makan ada yang langsung tiduran, main hp, padahal itu udah masuk jam kerja.” (H, 20 Januari 2022).

Narasumber 3 menyatakan:

“Di sini kalau siang hari sangat panas, apa lagi kalau ada angin yang sedikit kencang pasti debu-debu itu pada ber-terbangan yang bisa saja masuk kedalam mata, terkadang juga bisa sesak nafas yang membuat kami terkadang menunda waktu saat bekerja. Kalau pada malam hari apa lagi kalau hujan di sini dingin dan kadang buat masuk angin, karena tempat istirahat nya terbuka, hanya ditutupi dengan tirai bambu.” (R, 19 September 2022).

Dari hasil wawancara yang didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa, karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang membuat keterlambatan pengiriman barang, sebagian karyawan juga ada yang mengulur-ulur waktu yang disebabkan cuaca panas dan banyak-debu, bermalas-malasan, jarang masuk kerja dan terlambat datang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, maka peneliti melihat bahwa perilaku yang ditampilkan karyawan dengan yang dikatakan oleh narasumber sama dengan ciri-ciri kinerja yang buruk dimana menurut Susanty dan Baskoro (2013) ciri-ciri negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan terhadap prestasi kerja, kurangnya absensi, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan jadwal kerja yang tidak terpenuhi.

Menurut Mangkunegara, kinerja menjadi terminologi atau konsep yang penting dalam berbagai diskusi, terutama untuk mendorong keberhasilan sumber daya manusia dan organisasi. Kinerja akan terus menjadi isu yang nyata dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan kunci efektifitas keberhasilan organisasi. Efektivitas organisasi akan mendukung hasil yang berkualitas dari sumber daya manusia. Istilah kinerja berawal dari kata *Job Performance* yang memiliki arti prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Indrasari, 2017).

Menurut Mulyadi, arah utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam tujuan organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan tindak dan hasil yang diinginkan (Novanditya et al., 2011).

Adanya suatu dorongan atau rangsangan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Salah satu bentuk dorongan tersebut adalah dengan memberikan kenyamanan dan fasilitas yang baik kepada karyawan, maka perusahaan perlu untuk mengikuti segala perkembangan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler, salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Himma, 2017). Salah satu kunci untuk mencapai suatu kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kelangsungan kerja karyawan setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai dan baik. Penelitian

mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sofyan, 2013; Lestary, 2017; Sihaloho & Siregar, 2019; Sunarsi et al., 2020).

Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dan waktu untuk mencapai tugas-tugas yang telah dibebankan tidak dapat dilakukan sesuai dengan tujuan yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan akan berdampak baik bagi diri sendiri maupun perusahaan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam mencapai kinerjanya dan perusahaan juga mendapatkan tujuan yang ingin dicapai (Sihaloho & Siregar, 2019).

Menurut Siagian, Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang tidak nyaman akan menyebabkan karyawan tidak semangat bekerja sehingga kinerja karyawan akan menurun (Sihaloho & Siregar, 2019).

Dari penjelasan tersebut dapat dibuktikan dari beberapa hasil penelitian terdahulu bahwa penelitian yang dilakukan oleh Novendri & Budiman (2021) yang telah melakukan penelitian di Pamulang dengan judul “The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Sinar Citra Abadi in Pamulang” menyatakan bahwa koefisien korelasi $r = 0,750$ yang menyatakan lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan

lingkungan kerja. Sering ditemukan karyawan yang kurang antusias dalam menjalankan pekerjaannya atau hubungan dengan rekan kerja yang kurang akrab. Tidak aneh jika banyak dari karyawan PT. Sinar Citra Abadi, ketika bekerja mereka kurang bisa bekerjasama dengan rekan-rekannya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang tidak terlalu erat juga menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2019) yang telah melakukan penelitian di Bekasi dengan judul “Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries” menyatakan bahwa koefisien korelasi $r = 0,786$ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja untuk kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dimana terdapat bentuk fasilitas pendukung yang berbeda untuk mencapai tujuan bisnis sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja meliputi semua aspek pekerjaan fisik, psikologis kerja dan peraturan tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perolehan produktivitas. Sedangkan menurut Heizer dan Render, lingkungan kerja didefinisikan sebagai lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja mereka (Lestary, 2017).

Apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik. Menurut Lewa dan Subono, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan betah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya (Rahmawanti et al., 2014).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu: Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik terdiri dari semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Contoh: pencahayaan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Lingkungan Kerja Non Fisik. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis yang di dalamnya terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan dan hubungan rekan kerja. Contoh: hubungan karyawan dengan atasan, hubungan kerja dengan sesama karyawan (Lestary, 2017).

Perusahaan CV. X memiliki lingkungan kerja fisik yang peneliti duga kurang baik, seperti banyak nya debu di halaman perusahaan, tempat istirahat karyawan terlalu terbuka sehingga kalau pada malam hari karyawan yang beristirahat ditempat itu akan merasakan kedinginan, terdapat bau yang kurang

sedap di beberapa bagian, kurangnya alat peredam kebisingan, dan di beberapa tempat jika pada malam hari pencahayaannya kurang memadai.

Dari permasalahan di atas berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka peneliti menduga bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, karena salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan dapat memberikan kesan tersendiri bagi para karyawan lalu juga bisa mendorong karyawan yang pada akhirnya mereka akan memiliki semangat dan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di CV. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan di CV. X.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, khususnya pada mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi karena lingkungan kerja fisik dan kinerja berkaitan satu sama lain.

1.5.2 Manfaat praktis:

- a. Bagi perusahaan, sebagai acuan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik agar kinerja karyawan meningkat.
- b. Bagi pimpinan, sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa lingkungan kerja fisik butuh perhatian yang lebih agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dengan lingkungan kerjanya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait dengan hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indrasari, 2017).

Menurut Helfert (Rivai, 2009), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah strandart seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai, 2009).

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stoner, bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan,

dan persepsi peranan. Menurut Bernardin dan Russel (Indrasari, 2017), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Siagian (Indrasari, 2017), bahwa kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Indrasari, 2017).

Menurut Hasibuan, bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja (Indrasari, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang di dapatkan dengan cara melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Dessler (Himma, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.
- b. Komitmen organisasional, komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.
- c. Motivasi, pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
- d. *Leader member exchange* / kepemimpinan, merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.
- e. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.
- f. Disiplin Kerja, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

- g. Keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.
- h. Sikap Etika Kerja, sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi,selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.
- i. Gizi dan Kesehatan, daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- j. Tingkat gaji, penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.
- k. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

- l. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- m. Sarana Produksi, faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
- n. Jaminan Sosial, perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
- o. Manajemen, dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.
- p. Kesempatan promosi jabatan, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (Akbar, 2018) yaitu :

- a. Motivasi, merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

- c. Tingkat stres, stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- d. Kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
- e. Sistem kompensasi, kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
- f. Desain pekerjaan, desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Simanjuntak (Asnawi, 2019) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.

- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Menurut Menurut A. Dale Timple (Kusuma, 2013) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, leader member exchange / kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan promosi jabatan, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, kualitas

dan kemampuan karyawan, sarana pendukung, faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.3 Aspek-aspek kinerja

Menurut Mitchell (Widiati, 2021) menyatakan bahwa Kinerja meliputi beberapa aspek, sebagai berikut :

- a. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. *Promptness*, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c. *Inisiative*, yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- d. *Capability*, yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication*, yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Aspek dalam kinerja pegawai menurut Hasibuan (Asnawi, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staff lain
- e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas

- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Aspek kinerja menurut Bono dan Judge (Widiati, 2021) adalah:

- a. Kualitas Kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan meliputi proaktif dalam pendekatan pekerjaan, bermanfaat dari pengawasan, merasa terikat dalam melayani klien, berhubungan baik dengan staff lain, menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas, menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik, mempunyai sikap positif dalam pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, tanggung jawab, *quality of work, promptness, inisiative, capability, communication.*

2.1.4 Dampak Kinerja

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat berdampak pada tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Susanty & Baskoro, 2013). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak

keuntungan bagi perusahaan (Peoni, 2014). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hanafi & Yohana, 2017).

Kinerja yang buruk dapat berdampak kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan (Peoni, 2014). Menurut Jusuf (Ferdinand & Satibi, 2021) dampak buruk kinerja karyawan seperti:

- a. Kualitas dan kuantitas karyawan tidak tercipta
- b. Semua pekerjaan tidak diselesaikan dengan benar dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja
- c. Target penjualan menurun
- d. Sering banyak mengeluh
- e. Hilangnya semangat atau motivasi dalam bekerja
- f. Tingkat prestasi kerja menurun
- g. Efektivitas kerja menjadi tidak ada
- h. Sering mendapat teguran dari pimpinan, sehingga perusahaan akan dapat mengalami kerugian yang tentu saja diakibatkan oleh karyawan yang lalai.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (Widyaningrum, 2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Sedangkan, Ahyari (Widyaningrum, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (Widyaningrum, 2019) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya baiaya produksi tiap tahun.

Menurut Sedarmayanti (Lestary, 2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (Lestary, 2017) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (Lestary, 2017) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (Rahmawanti et al., 2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak

dan lain-lain. Menurut Nitisemito (Hendri, 2012) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sihombing (Rahmawanti et al., 2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Bitner (Kurniawan et al., 2014) menyatakan bahwa lingkungan fisik adalah sekumpulan jasa yang terdiri dari tiga komponen yaitu kondisi lingkungan, tata ruang dan dekorasi serta tanda penunjuk arah. Sedangkan menurut Gie (Norianggono, 2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang dapat mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang peduli dengan keadaan lingkungan kerja di sekitar perusahaan.

Menurut Siagian (Setiawan et al., 2019) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti (Himma, 2020) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. Temperatur di Tempat Kerja, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Kelembaban di Tempat Kerja, kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- e. Kebisingan di Tempat Kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja, getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. Bau-bauan di Tempat Kerja, adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- h. Tata Warna di Tempat Kerja, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini

dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- i. Dekorasi di Tempat Kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik di Tempat Kerja, menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja,
- k. Keamanan di Tempat Kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Sedangkan menurut Setiawan (Rahmawanti et al., 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik diantaranya:

- a. Temperatur
- b. Kelembaban
- c. Sirkulasi udara
- d. Pencahayaan
- e. Kebisingan

f. Getaran mekanis dan keamanan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan, penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi ruang, musik dan keamanan.

2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Menurut sedarmayanti (Stanley & Remiasa, 2022) menyebutkan beberapa aspek lingkungan kerja fisik diantaranya:

- a. Kebersihan tempat kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Tingkat penerangan di tempat kerja, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di

- sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- d. Tata warna di tempat kerja, warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena warna dapat merangsang perasaan manusia.
 - e. Musik di tempat kerja, musik dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
 - f. Suhu udara di tempat kerja, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atau suhu yang berbeda. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur atau suhu luar jika perubahan temperatur/suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi 28 panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
 - g. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Siagian (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa aspek yaitu:

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

- b. Peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.
- d. Tersedianya sarana angkut, tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut Norianggono (Kristanti, 2017), terdapat beberapa aspek lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Cahaya
- b. Temperatur (suhu)
- c. Kelembaban
- d. Sirkulasi udara
- e. Kebisingan
- f. Bau-bauan ditempat kerja
- g. Tata warna
- h. Dekorasi
- i. Keamanan.

2.2.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (Sihaloho & Siregar, 2019), bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu jenis lingkungan kerja fisik dan jenis lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Terdapat beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik seperti: bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan, tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.3 Hubungan Antara Lingkungan kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja yang baik, dimana lingkungan kerja diberikan fasilitas yang nyaman dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan produktivitas meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik buruk maka dapat menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sihaloho & Siregar (2019) di Medan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”, dengan sampel 52

karyawan PT. Super Setia Sagita Medan dimana ia menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,405. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

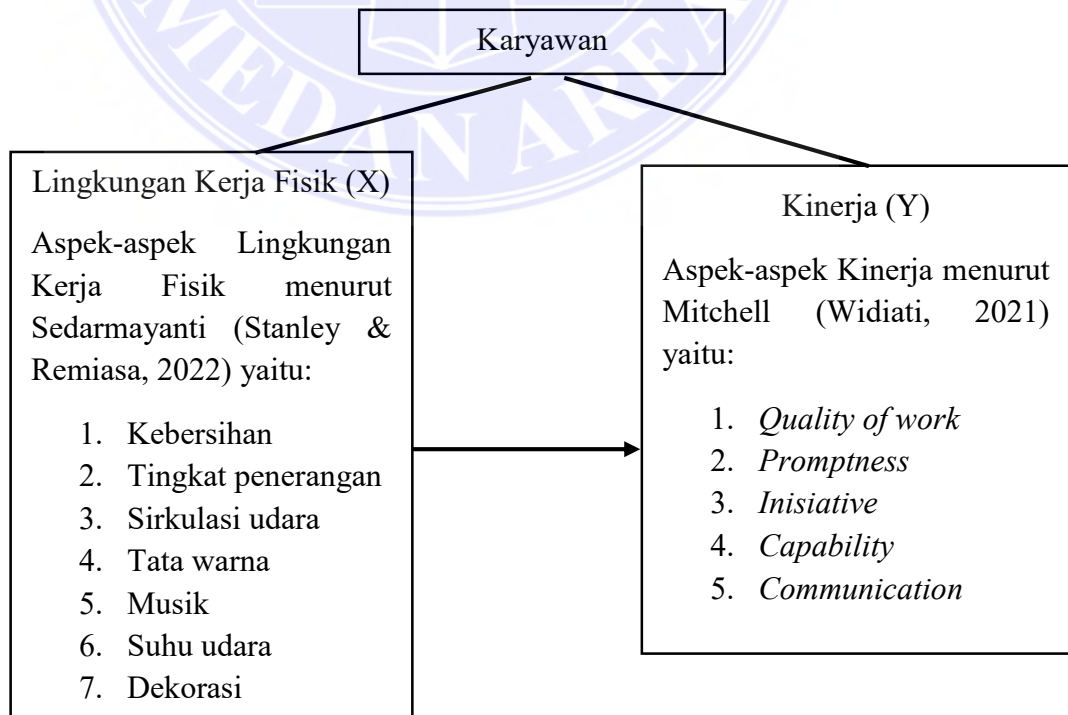
Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rahmawanti et al., (2014) di bekasi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, dengan sampel 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, dimana ia menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan nilai korelasi 0,626. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Lestary & Harmon (2017) di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) berlokasi di Kota Bandung dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dengan sampel 116 karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Dimana ia menyatakan bahwa lingkungan

kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif dengan nilai sebesar 0,438. Jika perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang. Sebaliknya jika lingkungan kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Adanya suatu dorongan atau rangsangan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Salah satu bentuk dorongan tersebut adalah dengan memberikan kenyamanan dan fasilitas yang baik kepada karyawan, maka perusahaan perlu untuk mengikuti segala perkembangan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler, salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Himma, 2017). Salah satu kunci untuk mencapai suatu kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di pengangkutan CV. X yang terletak di Jl. Gagak hitam/Ringroad Medan. Pengangkutan CV. X merupakan ekspedisi pelayanan jasa angkutan truk, biro perjalanan dan wisata. Perusahaan pengangkutan CV. X ini melayani pengiriman dan pengambilan barang.

3.1.2 Waktu

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu peneliti membuat surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melakukan pengambilan data di CV. X pada tanggal 09 September 2022 dan mendapatkan surat izin tersebut pada tanggal 10 September 2022 yang dimana surat tersebut langsung diberikan kepada pimpinan CV. X, setelah mendapatkan izin dari pimpinan tersebut, peneliti langsung menyebarkan kuesioner di CV. X dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan dan waktu penelitian kepada karyawan CV. X. Penelitian awal dilaksanakan pada tanggal 10 September 2022 yang dimana peneliti memberikan 82 kuesioner kepada karyawan. Kemudian pada tanggal 12 September 2022, peneliti mengambil hasil dari kuesioner yang telah karyawan jawab.

Dalam penelitian ini terdapat hambatan yang ditemui peneliti yang dimana beberapa karyawan sedang sibuk dengan pekerjaannya yang membuat kuesioner tidak dapat diisi sehingga peneliti mengambil hasil kuesioner tersebut pada hari berikutnya.

3.2 Bahan dan Alat

Dalam mengukur skala lingkungan kerja fisik pada subjek penelitian ini didasari oleh aspek–aspek lingkungan kerja fisik menurut teori Sedarmayanti (Stanley & Remiasa, 2022) yaitu: Kebersihan, Tingkat penerangan, Sirkulasi udara, Tata warna, Musik, Suhu udara, Dekorasi. Kemudian aspek tersebut diuraikan menjadi beberapa indikator untuk membentuk beberapa item dan dimasukkan kedalam bentuk skala *likert*.

Item tersebut disatukan dalam bentuk pernyataan dan setiap pernyataan memiliki jawaban “setuju”, “sangat setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Dengan pilihan jawaban tersebut dinantikan responden dapat memberikan respon yang sesuai dengan dirinya. Metode dari kuesioner ini dituangkan dengan format pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan.

Tabel 1 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Coba

Aspek-aspek	Indikator	Item Favorable	Item Unfavorable
Kebersihan	Tidak ada sampah di sekitar tempat kerja	2	5
	Tidak ada debu	1, 8	11
	Toilet yang bersih	9	14
Tingkat penerangan	Pencahayaan	3, 10	15
Sirkulasi udara	Ventilasi yang cukup	4	18
Tata warna	Pewarnaan	6, 7, 30	19, 22, 26
Musik	Kebisingan	12, 16, 17, 33	23, 27, 20

Suhu udara	Sejuk dan panas	13, 21, 25	29, 32
Dekorasi	Penataan ruang	24, 28	31, 34
	Jumlah	19	15

Untuk mengukur skala kinerja karyawan pada subjek penelitian ini didasari oleh aspek–aspek kinerja menurut teori Mitchell (Widiati, 2021) yaitu: *Quality of work, Promptness, Inisiative, Capability, Communication*. Kemudian aspek tersebut diuraikan menjadi beberapa indikator untuk membentuk beberapa item dan dimasukkan kedalam bentuk skala *likert*.

Item tersebut disatukan dalam bentuk pernyataan dan setiap pernyataan memiliki jawaban “setuju”, “sangat setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Dengan pilihan jawaban tersebut dinantikan responden dapat memberikan respon yang sesuai dengan dirinya. Metode dari kuesioner ini dituangkan dalam format pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* dengan empat format pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan.

Tabel 2 Distribusi Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba

Aspek-aspek	Indikator	Item Favorable	Item Unfavorable
<i>Quality of work</i>	Ketelitian dalam bekerja	1, 2, 3	5, 8
	Hasil kerja	7	4, 6
<i>Promptness</i>	Ketepatan waktu	11, 15	10, 16
	Penyelesaian pekerjaan	9, 13	12, 14
<i>Inisiative</i>	Berpikir positif	19, 24	20
	Tindakan yang dilakukan	17, 21, 23	18, 22
<i>Capability</i>	Pengetahuan	25	28

	Keterampilan	27, 29	26
	Kemampuan	31, 32	30
<i>Communication</i>	Interaksi	33, 35	34, 36
	Memberikan saran dan pendapat	37, 39	38, 40
	Jumlah	22	18

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba (*Try out*) terpakai dimana peneliti hanya melakukan satu kali pengambilan data yang datanya sekaligus digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas dan hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Validitas

Menurut Sugiyono (Himma, 2017), Uji minimum untuk valid tidaknya instrument penelitian/kuisisioner adalah bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya adalah $r \geq 0,30$. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuisisioner, dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu korelasi antar item dengan skor total dalam satu variabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (Zahra & Rina, 2018).

3.3.2 Reabilitas

Menurut Ghozali (Josephine & Harjanti, 2017) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally (Yusup, 2018) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* Formula dengan bantuan program SPSS.

3.3.3 Normalitas

Sebelum melakukan uji analisis data peneliti melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Menurut Sugiyono dan Susanto (Dewi & Nathania, 2018) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria yang berlaku apabila nilai Sig. > 0,05 maka residual berdistribusi normal.

3.3.4 Linearitas

Uji linieritas menurut Sugiyono dan Susanto (Dewi & Nathania, 2018) uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Kriteria yang berlaku jika nilai Sig. pada linearity < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di CV. X dengan jumlah populasi 82 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang karyawan yang bekerja di CV. X.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Total sampling/sampling jenuh. Total sampling/sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

3.5 Prosedur Kerja

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey. Menurut Sugiyono & Lestari (2021) metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Dalam kuesioner ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Lingkungan Kerja Fisik yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Lingkungan Kerja Fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut teori Sedarmayanti (Stanley & Remiasa, 2022) yaitu: Kebersihan, Tingkat penerangan, Sirkulasi udara, Tata warna, Musik, Suhu udara, Dekorasi. Kuesioner Kinerja yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan Aspek-aspek Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut teori Mitchell (Widiati,

2021) yaitu: *Quality of work, Promptness, Inisiative, Capability, Communication.*

Model skala untuk kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik dan variabel Kinerja Karyawan adalah model skala *Likert*. Maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dengan 4 skala pilihan jawaban dengan perhitungan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Diketahui dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Artinya ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,655$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan hipotesis yang menyatakan “terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan” diterima berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, penulis menyadari masih banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada di penelitian ini. Maka yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Saran Untuk Pimpinan

Kepada pimpinan di CV.X agar lebih memperhatikan beberapa karyawan yang kinerjanya masih rendah agar pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan lebih baik dan tepat waktu. Pimpinan juga bisa memberikan upah atau jaminan sosial kepada karyawan dengan harapan memberikan semangat kepada karyawan untuk memacu kinerja karyawan lebih baik lagi dalam bekerja. Kemudian pimpinan bisa

meningkatkan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang baik seperti sirkulasi udara yang baik atau sejuk, pencahayaan dan kamar mandi yang bersih, karena bisa menjadi dorongan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

2. Saran Untuk Karyawan

Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerjanya sehingga nanti ada kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja atau prestasi yang diberikan kepada perusahaan.

3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian dan mempertimbangkan variabel lainnya atau bisa menambahkan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat gaji dan disiplin kerja, sehingga mendapatkan lebih banyak informasi yang lebih lengkap. Dikarenakan penelitian ini dilakukan di perusahaan ekspedisi, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di jenis perusahaan lain seperti perbankan atau lainnya agar hasil penelitian dapat dilihat dari berbagai sumber yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Aryandi, R., Agung, S., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpbd Pemda Kab. Bogor. *Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id*, 4(1), 84–91. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/download/4351/2435>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (pp. 28–29).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesainak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Budiwanto, S. (2017). Metode Statistika: Untuk Mengolah Data Keolahragaan. In *Metode Statistika*. UM Press.
- Dewi, L., & Nathania, S. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Desert. *Jurnal Bisnis Terapan*. *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(1), 61–72.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Himma, M. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 147–160. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.25>
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130–139. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.

- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kurniawan, D. A. A., Karenila, & Jokom, R. (2014). Analisa Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Niat Berperilaku Melalui Emosi Konsumen Di Domicile Kitchen & Lounge Surabaya. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 111–123.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400.
- Lestary, L. & H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi*, 3, 94–103.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi bumida bumiputera muda cabang amando. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Muslim. (2019). Motivasi dan Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal PPKn & Hukum*, 14(1), 65–82.
<https://pbpp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPB/article/download/7791/6744>
- Mustafa, A. A., Madani, M., & Mustari, N. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X(Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>
- Norianggono, Y. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Novanditya, I., Nugraha, H. S., & Hidayat, W. (2011). *Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus pada CV . Roda Mas Jaya Semarang) Measurement of Company ' s Performance by Using the Balanced Scorecard Approach (A Case Study at CV . Roda Mas Jaya Semarang)*.
<https://media.neliti.com/media/publications/188987-ID-pengukuran-kinerja-perusahaan-dengan-men.pdf>
- Novendri, I., & Budiman, S. (2021). *The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT . Sinar Citra Abadi in Pamulang*. 9(2), 387–

391.

- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 4(1)*, 52–60.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT, 3(001)*, 1–15.
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8*, 1–9.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *11(1)*, 165–173.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2)*, 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering, 2(1)*, 18–23.
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora, 10(1)*.
<https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-terhadap-kinerja-karyawan-melalui>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D., & Lestari, D. P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123.
<https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2020). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/12673
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya

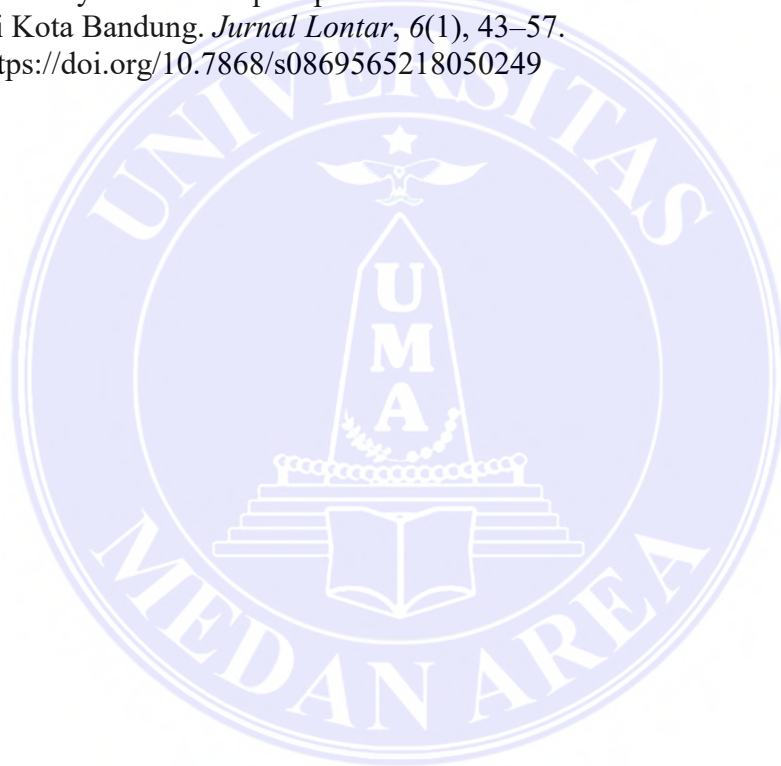
Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

Widiati, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50. <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrument Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

Zahra, R. R., & Rina, N. (2018). Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung. *Jurnal Lontar*, 6(1), 43–57. <https://doi.org/10.7868/s0869565218050249>





LAMPIRAN

Lampiran A

Kuesioner Penelitian

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. X

Angket ini merupakan kuesioner penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di CV. X. Agar tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan dan hal ini tidak akan mempengaruhi kedudukan Bapak/Ibu dalam bekerja serta jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.

A. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

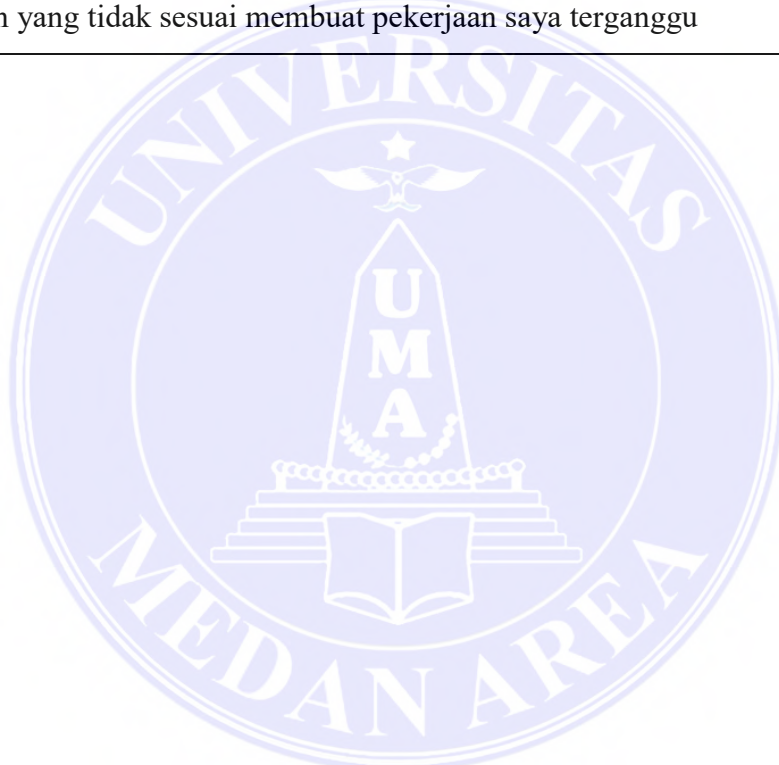
B. Data Responden

- Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan :

Lingkungan Kerja Fisik (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman saat berada disekitar tempat kerja				
2	Tersedianya tempat sampah disekitar lingkungan kerja				
3	Pencahayaan yang sesuai sangat mendukung saya ketika bekerja				
4	Pertukaran udara yang baik membuat ruangan menjadi lebih sehat				
5	Disekitar tempat kerja masih ada puntung rokok dan plastik yang dibuang sembarangan				
6	Menurut saya warna tembok di lingkungan kerja saya sudah sesuai				
7	Pewarnaan di lingkungan kerja saya dapat membuat saya fokus bekerja				
8	Disekitar tempat kerja saya selalu terlihat bersih				
9	Menurut saya toilet yang ada tersedia air yang cukup untuk kebersihan				
10	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari cukup dapat membuat saya menjadi produktif dalam bekerja				
11	Saya merasa masih banyak debu yang berterbangan di tempat kerja				
12	Saya tidak pernah terganggu dengan suara-suara bising di lingkungan kerja saya				
13	Saya merasa cukup dengan suhu udara di lingkungan kerja saya				
14	Menurut saya toilet yang ada berbau yang tidak sedap				
15	Pencahayaan yang ada kurang sesuai sehingga saya kesulitan ketika bekerja				
16	Pada saat jam istirahat biasanya di lingkungan kerja saya memutar musik yang membuat saya lebih semangat bekerja				
17	Walaupun lingkungan kerja saya berada dipinggir jalan itu tidak membuat saya terganggu				
18	Saya melihat kurangnya ventilasi udara disekitar ruangan				
19	Warna tembok di lingkungan kerja saya sangat tidak sesuai				
20	Lingkungan kerja saya berada di pinggir jalan yang membuat saya sedikit terganggu				
21	Kondisi suhu udara di lingkungan kerja saya selalu stabil				
22	Perwarnaan yang ada di lingkungan kerja saya membuat saya tidak konsentrasi				
23	Di lingkungan kerja saya terdapat suara bising yang membuat saya terganggu				
24	Saya merasa nyaman dengan penataan ruang yang ada pada lingkungan kerja saya				

25	Saya merasa lingkungan kerja saya sangat sejuk				
26	Warna yang ada di lingkungan kerja membuat saya tidak bersemangat				
27	Musik yang diputar membuat saya bekerja tidak tenang				
28	Penataan peralatan di tempat saya bekerja memudahkan saya dalam bekerja				
29	Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan suhu udara yang panas dan pengap				
30	Warna pada tembok di lingkungan kerja saya membuat saya semangat				
31	Penataan ruang di lingkungan kerja saya sangat tidak teratur				
32	Suhu udara yang ada di lingkungan kerja saya sangat pengap				
33	Di lingkungan kerja saya tidak ada suara bising				
34	Penataan peralatan yang tidak sesuai membuat pekerjaan saya terganggu				



Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada				
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab				
3	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan dalam bekerja				
4	Saya bekerja sesuai apa yang saya inginkan sehingga hasil kerja saya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan				
5	Saya kurang teliti dalam bekerja				
6	Saya akan menolak tugas yang diberikan jika saya tidak suka				
7	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil kerja yang baik				
8	Saya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan				
9	Hasil jumlah pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan				
10	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu				
11	Saya selalu tepat waktu saat mengantarkan atau mengambil barang dalam bekerja				
12	Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan				
13	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan				
14	Saya mengabaikan target saat bekerja dengan tim saya				
15	Saya memiliki semangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan				
16	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai				
17	Saya sudah melakukan pekerjaan tanpa diberi perintah oleh atasan				
18	Saya akan melakukan pekerjaan saat sudah diberikan perintah oleh atasan				
19	Saya bersedia memperbaiki kesalahan saat melakukan kesalahan				
20	Saya tidak memperbaiki masalah ketika diminta atasan				
21	Saya menyelesaikan pekerjaan saat ada atau tidaknya atasan				
22	Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya				
23	Saya bersedia membantu rekan kerja saya				
24	Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas saya				
25	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan				
26	Saya sulit memahami tugas yang diberikan				

27	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan				
28	Pengetahuan yang saya miliki tidak membantu saya dalam mengatasi masalah pekerjaan				
29	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dalam waktu secara bersamaan				
30	Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
31	Saya mampu memahami tugas dengan baik				
32	Saya akan mengembangkan kemampuan saya secara maksimal dalam bekerja				
33	Dalam melaksanakan tugas terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan				
34	Saya mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan atasan				
35	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
36	Saya mengalami kesulitan saat bekerja sama dengan rekan kerja				
37	Saya bersedia mendengarkan saran dan pendapat dari rekan kerja dan atasan				
38	Saya menghindari untuk memberikan saran dan pendapat kepada rekan kerja				
39	Saya tidak segan untuk memberikan saran dan pendapat kepada rekan kerja/atasan				
40	Saya mengalami kesulitan saat diminta untuk mengemukakan saran dan pendapat				

Lampiran B

Blueprint Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Aspek-aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
1	Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada sampah di sekitar tempat kerja • Tidak ada debu • Toilet yang bersih 	<ul style="list-style-type: none"> - Disekitar tempat kerja saya selalu terlihat bersih - Saya merasa nyaman saat berada disekitar tempat kerja - Tersedianya tempat sampah disekitar lingkungan kerja - Menurut saya toilet yang ada tersedia air yang cukup untuk kebersihan 	<ul style="list-style-type: none"> - Disekitar tempat kerja masih ada puntung rokok dan plastik yang dibuang sembarangan - Saya merasa masih banyak debu yang berterbangan di tempat kerja - Menurut saya toilet yang ada berbau yang tidak sedap
2	Tingkat penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pencahayaan yang sesuai sangat mendukung saya ketika bekerja - Penerangan dengan menggunakan sinar matahari cukup dapat membuat saya menjadi produktif dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Pencahayaan yang ada kurang sesuai sehingga saya kesulitan ketika bekerja
3	Sirkulasi udara	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilasi yang cukup 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertukaran udara yang baik membuat ruangan menjadi lebih sehat 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya melihat kurangnya ventilasi udara disekitar ruangan
4	Tata warna	<ul style="list-style-type: none"> • Pewarnaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menurut saya warna tembok di lingkungan kerja saya sudah sesuai - Pewarnaan di lingkungan kerja saya 	<ul style="list-style-type: none"> - Warna tembok di lingkungan kerja saya sangat tidak sesuai - Perwarnaannya yang ada di lingkungan

			<p>dapat membuat saya fokus bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Warna pada tembok di lingkungan kerja saya membuat saya semangat 	<p>kerja saya membuat saya tidak konsentrasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Warna yang ada di lingkungan kerja membuat saya tidak bersemangat
5	Musik	<ul style="list-style-type: none"> • Kebisingan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya tidak pernah terganggu dengan suara-suara bising di lingkungan kerja saya - Di lingkungan kerja saya tidak ada suara bising - Pada saat jam istirahat biasanya di lingkungan kerja saya memutar musik yang membuat saya lebih semangat bekerja - Walaupun lingkungan kerja saya berada dipinggir jalan itu tidak membuat saya terganggu 	<ul style="list-style-type: none"> - Di lingkungan kerja saya terdapat suara bising yang membuat saya terganggu - Musik yang diputar membuat saya bekerja tidak tenang - Lingkungan kerja saya berada di pinggir jalan yang membuat saya sedikit terganggu
6	Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Sejuk dan panas 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa cukup dengan suhu udara di lingkungan kerja saya - Kondisi suhu udara di lingkungan kerja saya selalu stabil - Saya merasa lingkungan kerja saya sangat sejuk 	<ul style="list-style-type: none"> - Suhu udara yang ada di lingkungan kerja saya sangat pengap - Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan suhu udara yang panas dan pengap
7	Dekorasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penataan ruang 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa nyaman dengan penataan ruang yang ada pada lingkungan kerja saya - Penataan peralatan di tempat saya bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Penataan ruang di lingkungan kerja saya sangat tidak teratur - Penataan peralatan di tempat saya bekerja tidak sesuai membuat pekerjaan saya terganggu

			memudahkan saya dalam bekerja	
--	--	--	-------------------------------	--



Variabel Kinerja Karyawan

No	Aspek-aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
1	<i>Quality of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Hasil kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada - Saya mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab - Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan dalam bekerja - Saya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil kerja yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya bekerja sesuai apa yang saya inginkan sehingga hasil kerja saya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan - Saya kurang teliti dalam bekerja - Saya akan menolak tugas yang diberikan jika saya tidak suka - Saya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
2	<i>Promptness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu • Penyelesaian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil jumlah pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan - Saya selalu tepat waktu saat mengantarkan atau mengambil barang dalam bekerja - Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu - Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan - Saya mengabaikan target saat bekerja dengan tim saya

			<p>yang telah ditetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya memiliki semangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai
3	<i>Inisiatif</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berpikir positif • Tindakan yang dilakukan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya sudah melakukan pekerjaan tanpa diberi perintah oleh atasan - Saya bersedia memperbaiki kesalahan saat melakukan kesalahan - Saya menyelesaikan pekerjaan saat ada atau tidaknya atasan - Saya bersedia membantu rekan kerja saya - Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas saya 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan melakukan pekerjaan saat sudah diberikan perintah oleh atasan - Saya tidak memperbaiki masalah ketika diminta atasan - Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya
4	<i>Capability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Keterampilan • Kemampuan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan - Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan - Saya dapat mengerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya sulit memahami tugas yang diberikan - Pengetahuan yang saya miliki tidak membantu saya dalam mengatasi masalah pekerjaan - Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai

			<p>pekerjaan dalam waktu secara bersamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya mampu memahami tugas dengan baik - Saya akan mengembangkan kemampuan saya secara maksimal dalam bekerja 	<p>dengan kemampuan saya</p>
5	<i>Communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Interaksi • Memberikan saran dan pendapat 	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam melaksanakan tugas terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan - Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja - Saya bersedia mendengarkan saran dan pendapat dari rekan kerja dan atasan - Saya tidak segan untuk memberikan saran dan pendapat kepada rekan kerja/atasan 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan atasan - Saya mengalami kesulitan saat bekerja sama dengan rekan kerja - Saya menghindari untuk memberikan saran dan pendapat kepada rekan kerja - Saya mengalami kesulitan saat diminta untuk mengemukakan saran dan pendapat

Lampiran C

Skoring Penelitian

1. Lingkungan Kerja Fisik

No	Nama	Item Jajaban																																		Nilai			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
1	Responden 1	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	103		
2	Responden 2	4	4	2	3	2	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	4	1	3	2	3	4	2	4	1	4	2	4	1	4	4	4	3	1	3	2	94		
3	Responden 3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	2	102		
4	Responden 4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	2	4	2	95			
5	Responden 5	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	93		
6	Responden 6	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	92			
7	Responden 7	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	93			
8	Responden 8	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	97		
9	Responden 9	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	100		
10	Responden 10	3	3	2	4	2	4	1	3	4	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	2	92		
11	Responden 11	3	4	2	4	2	4	1	3	4	1	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	4	3	4	3	4	2	94	
12	Responden 12	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	2	3	1	4	3	1	4	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	101			
13	Responden 13	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	76		
14	Responden 14	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	74		
15	Responden 15	4	3	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	4	1	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	94		
16	Responden 16	4	4	2	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	102		
17	Responden 17	4	3	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	90		
18	Responden 18	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	89	
19	Responden 19	3	3	1	4	1	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	97		
20	Responden 20	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	1	4	2	3	3	3	1	3	2	91	
21	Responden 21	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	81		
22	Responden 22	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	2	84		
23	Responden 23	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	84		
24	Responden 24	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	4	1	3	3	3	2	3	1	86	
25	Responden 25	3	3	2	3	2	3	2	4	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	2	3	1	88	
26	Responden 26	3	3	2	4	1	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	4	3	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	1	85	
27	Responden 27	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	4	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2	3	1	84	
28	Responden 28	4	3	2	4	2	4	1	4	3	1	4	1	4	2	4	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	1	4	3	4	3	4	3	2	3	2	92		
29	Responden 29	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	83	
30	Responden 30	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	2	86		
31	Responden 31	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	85		
32	Responden 32	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	76		
33	Responden 33	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	93	
34	Responden 34	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	89
35	Responden 35	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	91	
36	Responden 36	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	1	4	2	86
37	Responden 37	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	1	86
38	Responden 38	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	1	4	4	4	3	2	4	2	4	101	
39	Responden 39	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	1	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	97
40	Responden 40	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	95
41	Responden 41	3	3	1	4	1	4	2	3	3	2	3	2	4	1	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	97
42	Responden 42	3	3	2	4	1	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	94
43	Responden 43	3	3	1	4	1	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	97
44	Responden 44	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	88
45	Responden 45	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	104	
46	Responden 46	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	97	
47	Responden 47	3	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	91	
48	Responden 48	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2	3	1	85	
49	Responden 49	3	3	2	4	1	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	

Lampiran D

Uji Validitas Dan Reabilitas

1. Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X. 1	89.7317	47.705	.493	.893
X. 2	89.6098	47.130	.512	.893
X. 3	91.1707	48.341	.380	.895
X. 4	89.2561	47.971	.394	.895
X. 5	91.1585	47.518	.539	.893
X. 6	89.2805	48.056	.371	.895
X. 7	91.1951	47.492	.510	.893
X. 8	89.7195	47.908	.447	.894
X. 9	89.6098	47.525	.450	.894
X. 10	91.3171	47.454	.453	.894
X. 11	89.7195	47.562	.507	.893
X. 12	91.3171	47.503	.445	.894
X. 13	88.9878	49.691	.371	.896
X. 14	91.1220	48.874	.320	.896
X. 15	89.6707	48.396	.336	.896
X. 16	91.1829	47.781	.469	.894
X. 17	89.5610	46.793	.548	.892
X. 18	91.1098	48.568	.393	.895
X. 19	89.6829	48.417	.338	.896

X. 20	89.4146	47.332	.453	.894
X. 21	91.2073	48.315	.361	.895
X. 22	89.7439	47.995	.452	.894
X. 23	91.2805	47.414	.472	.893
X. 24	89.5000	47.340	.453	.894
X. 25	91.0854	48.375	.466	.894
X. 26	89.2195	48.223	.370	.895
X. 27	91.2439	48.039	.389	.895
X. 28	89.7073	47.913	.437	.894
X. 29	89.5000	47.463	.435	.894
X. 30	89.7317	47.754	.484	.893
X. 31	89.5244	47.685	.405	.895
X. 32	91.0732	48.785	.396	.895
X. 33	89.5732	47.433	.453	.894
X. 34	91.1829	48.645	.319	.896

2. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y. 1	90.5976	56.441	.315	.894
Y. 2	90.6463	56.775	.343	.894
Y. 3	90.3171	54.812	.400	.893
Y. 4	91.9390	53.317	.508	.891

Y. 5	92.5854	55.900	.413	.893
Y. 6	92.5976	55.972	.421	.893
Y. 7	90.3902	55.253	.359	.893
Y. 8	92.5000	55.735	.344	.893
Y. 9	91.9756	53.629	.475	.891
Y. 10	92.4756	55.462	.372	.893
Y. 11	91.7073	56.432	.323	.894
Y. 12	92.6341	56.531	.374	.893
Y. 13	91.8049	52.505	.458	.893
Y. 14	92.6463	56.873	.313	.894
Y. 15	90.6585	56.919	.347	.894
Y. 16	92.6341	55.988	.435	.893
Y. 17	91.6707	57.088	.354	.894
Y. 18	90.5122	54.969	.489	.891
Y. 19	90.1220	54.479	.438	.892
Y. 20	91.7927	56.092	.394	.893
Y. 21	89.8049	56.060	.379	.893
Y. 22	91.7927	56.092	.394	.893
Y. 23	90.5000	55.488	.387	.893
Y. 24	90.5366	55.190	.479	.892
Y. 25	90.1220	54.479	.438	.892
Y. 26	92.2683	54.668	.411	.892
Y. 27	91.9512	53.775	.447	.892
Y. 28	92.0000	53.457	.468	.892
Y. 29	91.9268	53.525	.488	.891
Y. 30	90.4024	54.861	.424	.892
Y. 31	90.2439	54.977	.366	.893
Y. 32	90.6585	56.573	.469	.893
Y. 33	90.4146	55.332	.358	.893
Y. 34	92.2561	54.810	.390	.893
Y. 35	90.5488	55.386	.459	.892
Y. 36	91.8171	56.102	.351	.893
Y. 37	90.4146	55.159	.384	.893
Y. 38	91.9146	53.141	.542	.890
Y. 39	90.4146	55.159	.384	.893
Y. 40	91.9146	53.807	.458	.892

Lampiran E

Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja fisik	kinerja
N		82	82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92.9512	93.6951
	Std. Deviation	7.12135	7.61203
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.106
	Positive	.063	.106
	Negative	-.112	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010	.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259	.316

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		3060.961	26	117.729	3.967	.000
kinerja * lingkungan kerja fisik	Between Groups Linearity	2014.669	1	2014.669	67.879	.000
	Deviation from Linearity	1046.292	25	41.852	1.410	.144
	Within Groups	1632.417	55	29.680		
Total		4693.378	81			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * lingkungan kerja fisik	82	100.0%	0	0.0%	82	100.0%

Correlations

Correlations

		lingkungan kerja fisik	kinerja
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	82	82
kinerja	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran F Surat Penelitian





PENGANGKUTAN MUPAKAT EXPRESS

MEDAN : J. Gagak Hitam (Ring Road) No.33 Telp. (061) 8460800 Fax. (061) 8465424
BANDA ACEH : J. T. Imam Luang Balu No.58 Telp. (0651) 31258 Fax. (0651) 23928

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Herman Mustfa
Jabatan: Pimpinan
Alamat: Jl. Gagak Hitam/Kingroad No.33 Medan
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa:
Nama: Jessyca Heca
NPM: 180600263
Sekolah/Inst: Universitas Medan Area
Fakultas: Psikologi
Program Studi: Ilmu Psikologi
Judul Skripsi: "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan Di CV. Mufakat Express"

Telah selesai melakukan penelitian/riaset di CV. Mufakat Express. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti ketentuan yang berlaku di CV. Mufakat Express.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 September 2022

Pimpinan


Herman Mustfa