SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA 1912 PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

OLEH :

SHINTIA GOVINDA. Y
155210325

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sintia Govinda Y
NPM : 155210325
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera M12 Pekanbaru
Pembimbing : 1. Yul Efnita, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jumat / 20 September 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yul Efnita, SE., MM		1.
2.	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		2.
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 20 September 2019
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1522/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 Februari 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Shintia Govinda.Y
N P M : 155210325
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 28 Februari 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan SkripsiTerhadap:

Nama : Shintia Govinda. Y

NPM : 155210325

Program Studi : Manajemen S1

Sponsor : Yul Efnita, SE., MM

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AJB Bumiputera 1912 Pekanbaru.

DenganPerincianSebagaiBerikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	BeritaAcaraBimbingan	Paraf Sponsor
06/04/2019	X	- Latar belakang - Format Penulisan	
24/04/2019	X	- Perbaiki Operasional - Tambah Teori	
23/05/2019	X	- Buat Dimensi dan Kembangkan - Indicator sesuai dengan objek	
19/06/2019	X	- Perbaikan Lanjutan	
24/06/2019	X	- Acc Seminar Proposal	
08/12/2019	X	- Perbaiki BAB V - Pedomani Tekhniknya	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

12/01/2020	X	- Lengkapi Lampiran	
13/01/2020	X	- Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 18 Mei 2020
PembantuDekan I

Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 67483 Pekanbaru- 28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Shintia Govinda. Y
NPM	: 155210325
Program Studi	: Manajemen (S1)
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru

DisetujuiOleh:

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M. Econ)

Pembimbing

(Yul Efnita, S.E, Msi)

Mengetahui:

Dekan

(Drs. Abrar, M.Si. Ak.CA)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajaukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Unviersitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruaan Tinggi ini.

Pekanbaru, 05 Maret 2020.

Saya yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
TGL. 10
1EDFEAHF293161658
6000
ENAM RIBU RUPIAH

SHINTIA GOVINDAJY.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA 1912 PEKANBARU

SHINTIA GOVINDA. Y
155210325

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinarja karyawan pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru. Jenis penelitian ini ialah jenis oenelitian kuantitatif yang melihat pengaruh X sebagai lingkungan kerja terhadap Y sebagai kinerja karyawan pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Determinasi, dan Uji-T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai T hitung dari T Tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **x**

KATA PENGANTAR..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL..... **i**

DAFTAR GAMBAR..... **iv**

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah..... 1

I.2 Rumusan Masalah..... 7

I.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian..... 7

I.4 Sistematika Penulisan..... 8

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan Kerja..... 10

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... 10

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja .....
12
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja .....
13
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....
22
2.2 Kinerja.....
22
2.2.1 Pengertian Kinerja .....
24
2.2.2 Dimensi Kinerja.....
24
2.2.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....
26
2.2.4. Pengukuran Kinerja.....
27
2.2.5 Penilaian Kinerja.....
29
2.2.6. Prinsip dan Dasar Manajemen Kerja.....
30
2.2.7 Kesalahan Penilaian Kinerja.....
32
2.2.8 Indikator Kinerja.....
33
2.3 Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan.....
34
2.4 Penelitian Terdahulu.....
35
2.5 Kerangka Pemikiran.....
36

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.6 Hipotesis Penelitian 36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian..... 37

3.2 Operasional Variabel Penelitian..... 37

3.3 Populasi dan Sampel..... 39

3.4 Jenis dan Sumber Data 40

3.5 Teknik Pengumpulan Data..... 41

3.6 Teknik Analisis Data..... 41

3.6.1 Uji Kualitas Data 42

3.6.2 Uji Asumsi Klasik 42

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana..... 44

3.6.4 Koefisien Determinasi 44

3.6.5 Uji T..... 46

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan..... 47

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan 49

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3 Visi dan Misi Perusahaan .....
51
4.4 Program-Program Perusahaan.....
52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1 Identitas Responden.....
55
5.1.1 Usia Responden .....
55
5.1.2 Jenis Kelamin Responden .....
56
5.1.3 Masa Kerjaa Responden .....
57
5.1.4 Pendapatan Perbulan Responden.....
59
5.2. Deskripsi Data .....
60
5.1.5 Lingkungan Kerja PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru .....
60
5.1.6 Kinerja Karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru.....
88
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....
111
5.2.1 Uji Validitas.....
111
5.2.2 Uji Reliabilitas.....
112
5.5 Uji Asumsi Klasik .....
113

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.1 Uji Normalitas .....
113
5.6 Uji Hipotesis Data.....
116
5.6.1 Koefisien Determinasi .....
116
5.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....
117
5.6.3 Uji- T.....
118.....
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....
119
BAB VI PENUTUP
6.1 Kesimpulan.....
122
6.2 Saran.....
100
DAFTAR PUSTAKA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. ajb bumiputera 192 Pekanbaru..... 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 34

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 38

Tabel 5.1 Identitas Responden berdasarkan Usia..... 55

Tabel 5.2 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... 56

Tabel 5.3 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja 58

Tabel 5.4 Identitas Responden berdasarkan Pendapatan Perbulan 59

Tabel 5.5 Tanggapan Responden mengenai Ruang Kerja di PT. AJB BUMIPUTERA tertata rapid an nyaman 63

Tabel 5.6 Tanggapan Responden mengenaisuhu udara ruang kerja di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki suasana yang kondusif..... 64

Tabel 5.7 Tanggapan Responden mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA bersih dan rapi sesuai dengan tata ruang kerja yang efektif..... 66

Tabel 5.8 Tanggapan Responden mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA terawatt dan memiliki tata ruang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang tidak membosankan..... 68

Tabel 5.9 Tanggapan Responden keharmonisan seluruh keluarga karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA sangat harmonis dan sejahtera..... 70

Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak mementingkan tingkat social dalam beinteraksi melainkan mementingkan etika social diatas segala-galanya..... 72

Tabel 5.11 Tanggapan Responden mengenai pemimpin dan anggota di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki hubungan emosional dan social yang baik..... 74

Tabel 5.12 Tanggapan Responden mengenai karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA saling memahami situasi dan kondisi dalam hal apapun..... 76

Tabel 5.13 Tanggapan Responden mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak pernah mengalami konflik internal maupun eksternal 78

Tabel 5.14 Tanggapan Responden mengenai lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehingga karyawan betah di kantor perusahaan..... 80

Tabel 5.15 tanggapan responden mengenai PT. AJB BUMIPUTERA memberikan istirahat dalam bekerja sehingga karyawan tidak turn over dan down..... 82

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada variabel Lingkungan Kerja (X) 84

Tabel 5.16 Tanggapan Responden mengenai karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA selalu menyediakan kebutuhan perusahaan tanpa disuruh terlebih dahulu..... 90

Tabel 5.17 Tanggapan Responden mengenai karyawaqn di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki konsep yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan..... 92

Tabel 5.18 Tanggapan Responden mengenai pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya 94

Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu mengadakan seminar dan pelatihan pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai..... 96

Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan..... 98

Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai pegawai selalu cekatan dalam menerima instruksi kerja perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA 100

Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan..... 102

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan 105

Tabel 5.24 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja (Y)..... 107

Tabel 5.26 Hasil Uji Validitas 111

Tabel 5.27 Hasil Uji Reliabilitas..... 112

Tabel 5.28 Hasil Koefisien Determinasi (R2)..... 116

Tabel 5.29 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... 117

Tabel 5.30 Hasil Uji- T..... 118

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah diterapkan perusahaan. Bagaimana pun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen, baik manajemen secara umum maupun manajemen secara spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi pada perusahaan itu. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan perjalanannya yang kurang baik dalam mengatur organisasi atau perusahaan kemudian perusahaan tersebut akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Akan tetapi sebaliknya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

apabila dalam manajemennya baik maka perusahaan tersebut akan jaya dan meningkat produksinya.

Pada dasarnya instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuannya, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja, lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi, lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna.

Selain dari pada itu melalui rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Perubahan ini terjadi dilingkungan instansi, baik internal maupun eksternal akan membawa konsekuensi logis kepada perubahan sumber daya manusia pengelola instansi, oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan agar kinerja maksimal pegawai dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan baik sehingga dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi dimasa mendatang.

Instansi dengan kinerja tinggi akan terjadi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia instansi, yang terdiri dari direktur, para manajer, administrasi, marketing, bagian produksi dan pegawai lainnya yang bekinerja tinggi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, yang antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan dan disiplin,tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik-teknik manajerial.

Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan. Dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman, karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang–orang yang ada di dalam lingkungannya.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusias untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun data jumlah karyawan yang berada di PT. AJB Bumiputera 192 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan di Kantor Wilayah XII PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Wilayah dan Wakil Kepala Wilayah	2
2.	Kepala Administrasi	1
3.	Analisa TOA	4
4.	Underwriting DEO/ PIO	2
5.	Klaim Habis Kontrak	2
6.	Klaim Meninggal Dunia	2
7.	Klaim Terima Kel Belajar/ Tahapan	2
8.	Klaim Penebusan Polis	2
9.	Pinjaman Polis	2
10.	Keagenan dan Pemasaran	2

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11.	TSO (Teknologi Informasi)	2
12.	SDM dan Sekretariat	3
13.	Konservasi (Penagihan Premi dan Umum)	3
14.	Kemitraan SDM dan Keansuransian Masyarakat	3
15.	Security, Supir dan Cleaning Service	3
	Jumlah	35

Sumber: PT.AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa banyaknya jumlah karyawan di PT. AJB Bumiputera dari berbagai bidang dan staff yang bekerja di PT tersebut. Oleh karena itu, dari banyaknya jumlah staff dan karyawan di PT AJB Bumiputera 1912 ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, serta dari banyaknya staff tersebut, maka lingkungan kerja dalam situasi dan kondisi pada suatu perusahaan juga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dari hasil observasi maupun wawancara pada 30 nasabah PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa 45% dari jumlah responden nasabah merasa kurang puas terhadap pelayanan PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru sedangkan 15% lainnya merasakan cukup dan selebihnya mengatakan puas terhadap pelayanan yang ditawarkan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bersaing secara global. Karyaawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen dari perusahaan tersebut, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang optimal. Kinerja karyawan PT. AJB BUMIPUTERA Pekanbaru juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya berhubungan dengan linier serta berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan pula bahwa hampir setengah dari responden merasakan bahwa pelayanan pada masalah lingkungan kerja pada PT. AJB BUMIPUTERA Pekanbaru dirasa kurang, ini merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar nasabahnya seluruhnya merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan, salah satunya ialah dengan meningkatkan kinerja tenaga kerjanya dengan baik melalui pengembangan lingkungan fisik dan non-fisik yang dapat membuat tenaga kerja merasa nyaman sehingga dapat membantu kinerja mereka agar dapat meningkat dengan baik secara langsung maupun tidak.

Dengan memperhatikan pengembangan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik maka perusahaan secara langsung dapat menumbuhkan kinerja karyawan dan pelaksanaan kerja yang memuaskan. Dengan demikian bahwa kondisi lingkungan yang menurun juga akan menurunkan tingkat persentase keuntungan perusahaan. Kondisi lingkungan yang pada prindipnya dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: "Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru"?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Yaitu pihak manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang lebih efektif dan efisien guna mendapatkan hasil tentang Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru.

b. Bagi Penulis

Yaitu untuk menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti secara teoritis maupun aplikasi yang berkaitan dengan lingkungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja dan kinerja karyawan serta mampu mengimplementasikan teori tersebut dalam dunia kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Yaitu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.

D. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode peneletian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan sampel, jenis dan sumber pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum perusahaan yaitu kantor wilayah XII PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan sarana sehubungan dengan hasil penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi yang berskala besar maupun menengah dan kecil, semuanya akan berinteraksi dan berhubungan dengan lingkungan dimana organisasi dan perusahaan itu berada. Lingkungan itu sendiri pun mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan tersebut bisa bertahan hidup selamanya dengan satu organisasi yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sebaliknya jika organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan yang berada disekitarnya.

Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

singkat dan efektif. Produktifitas pegawai akan tinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah dimana proses individu atau kelompok untuk menyetarakan tugas dan aktivitas kerjanya untuk menyelesaikan dengan tepat waktu serta berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung yang tidak terlepas dari perusahaan itu berada dalam kondisi bagaimana pun untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang lansung berhubunungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, semua rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indicator lingkungan kerja dapat dijelaskan menurut Anwar P. Mangkunegara (2005), yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, non fisik dan kondisi psikologis, yaitu:

A. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

1) Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

2) **Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja.**

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan. Status social ini adalah tingkat kewenangan dan kasta seseorang dalam perusahaan akan tetapi seseorang/ pegawai tersebut tidak menyalahgunakan status sosialnya di dalam perusahan tersebut.

3) **Faktor Hubungan Kerja dalam Perusahaan**

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dan dapat mehilangkan perselisihpemahaman.

C. Kondisi Psikologis dari lingkungan kerja

1) Rasa Bosan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Rasa bosan dalam bekerja adalah hal yang wajar pada setiap orang akan tetapi rasa bosan itu bisa di ganti dengan lingkungan kerja yang memadai.

2) **Keletihan Dalam Bekerja**

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hadari Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

A. Kondisi Fisik (Kondisi Kerja)

Kondisi fisik merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.

B. Kondisi Non Fisik (Iklim Kerja)

Kondisi non fisik sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Sedangkan Menurut Ashar S. Munandar (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Ilmunisai (Penerangan)

Kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Kecerahan (*luminance)* merupakan ukuran suatu permukaan yang memancarkan sinar atau memantulkan sinar sumber dari cahaya. Schulz (dalam Ashar S. Munandar : 2008) mengajukan untuk memberikan iluminasi yang *uniform* pada daerah kerja untuk menghindari sialau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

2. Warna

Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.

3. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan yang menggangu, dan menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
2) Adanya dampak psikologis. Bising dapat menggangu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

4. Musik Dalam Bekerja

Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapatbahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.

Sedangkan menurut Soedarmayanti (2009), faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suhu Udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya.Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melelui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Nitisemito (2006) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dintara rekan kerja.Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Alex Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas.Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dintara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelanaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2011). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung dengan waktu yang telah ditentukan dan kontribusinya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menentukan karyawan untuk melaksanakan kinerja tersebut secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2011) terdapat dua dimensi kinerja, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusaaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

a. Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

2) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

c. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

1) Mengidentifikasikan dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.

2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan.

4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Wirawan, 2010). Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola.

Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.

5. Penilaian Kinerja

Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan pada organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Dalam persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
b. Perbaikan kinerja.
c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disiplin pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, sering terjadi beberapa kesalahan penilaian yang didapati. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

a. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menjauhi penggunaan standard harapan bervariasi dan berbeda terhadap karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya sama, dan pastinya akan membangkitkan emosional para karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penelitian.

b. Efek Resesi

Kesalahan penilaian yang terjadi ketika penilaian akan memberikan bobot yang lebih besar atau lebih mundur dari biasanya untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

c. Kesalahan Cenderung Memusat, keselahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan yang memusat dalam memberikan nilai kepada seluruh karyawan pada sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran yaitu terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan itu terjadi ketika seorang manajer menggunakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hanya bagian yang lebih turun atau rendah pada suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

d. Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai suatu prasangka dari si penilai mempunyai penilaian yang salah dan kesalah tersebut konsisten yang harus dirubah, akan tetapi penilaian tersebut kurang berarti terhadap pimpinan perusahaan

e. Efek Halo

Terjadi ketika seseorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item dan input yang penting karena satu karakteristik saja tidak lebih dari satu.

f. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang dan para karyawan secara relative terhadap orang lain, dan bukannya dibandingkan pada suatu standar kinerja yang jelas.

7. Indikator Kinerja

Indicator kinerja memiliki enam indicator, Menurut Sutrisno (2009) indikator dari kinerja yaitu:

a. Hasil Kerja

Merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional bank. Misalnya: menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi yang diteliti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Sikap karyawan yang semestinya harus ada dalam perusahaan sehingga ketika ada permasalahan perusahaan terjadi, sikap karyawan yang baik akan membantu menyelesaikan masalah perusahaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Disiplin waktu adalah sikap yang harus dilaksanakan dalam perushaan, dengan adanya karyawan yang disiplun terhadap waktu, maka kinerja dalam perusahaan dapat dinilai baik dan mampu membawa perusahaan menjadi kualitas yang baik.

C. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus.

Seperti menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapakan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tri Susilo (2015	Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan non-Fisik Terhadap Stres Kerja PT. Indo Bali dikecamatan Negara Jimbaran, Bali.	Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja.
2	Linawati (2014)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculen Karpet Semarang).	Terdapat Pengaruh Positif Antara Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Nilai Koefisien Korelasi menunjukkan tingkat Hubungan yang Kuat.
3	I Made Yusa (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non-Fisik Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Nikki Denpasar).	Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Langsung terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
4	Krisna (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Sri Partha Kantor Pusat Denpasar)	Dengan Hasil Nilai F Hitung pada Tingkat Signifikan lebih Kecil dari 0,5. Hasil Penelitian Juga Menunjukkan Bahwa Sebagian Besar Variabel Bebas yang dimasukkan dalam Model Penelitian Mempunyai Kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

E. Kerangka Pemikiran

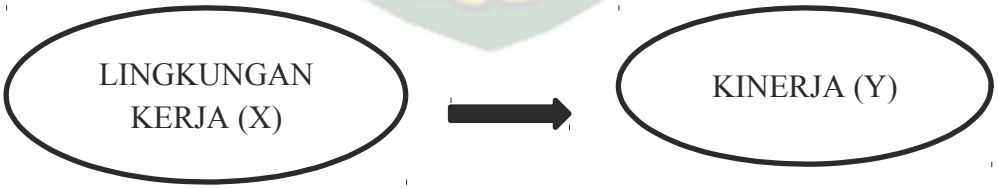
Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya.

Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan. segala suatu perubahan di lingkungannya akan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor wilayah XII PT. AJB BUMIPUTERA 1912 di Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 337, Sumahilang Kec. Pekanbaru Kota.

B. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X).

2) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja. Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Soedarmayati, 2003)	1. Lingkungan Kerja Fisik	• Ruang kerja karyawan tertata rapi dan nyaman. • Pengaturan suhu udara ruang kerja karyawan sangat baik • Ruang kerja karyawan bersih dan rapi • Ruang kerja karyawan terawat dan memiliki tata ruang yang tidak membosankan.	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja Non-Fisik	• Karyawan di perusahan memiliki keharmonisan dan sejahtera. • Tingkat social dalam perusahan tidak penting melaikan memiliki etika status social yang baik. • Pemimpin dan anggota dalam perusahaan memiliki hubungan emosional dan social yang baik. • Antar karyawan di perusahaan saling memahami situasi dan kondisi dalam hal apapun. • Didalam perusahaan tidak pernah terjadi konflik antar karyawan • Lingkungan perusahaan membuat suasana tidak membosankan • Perusahaan memberikan istirahat dalam bekerja sehingga turn over dan down tidak akan terjadi	
Kinerja (Y)	1. Hasil Kerja	• Pegawai menyediakan	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, Sutrisno, 2009)		kebutuhan perusahaan tanpa dimintai terlebih dahulu	
	2. Pengetahuan Pekerjaan	• Pegawai perusahaan memahami konsep, tugas dan pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya	
	3. Inisiatif	• Pegawai berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan	
	4. Kecekatan mental	• Pegawai cekatan dalam menerima instruksi kerja	
	5. Sikap	• Pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan	
	6. Disiplin waktu	• Pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas. • Pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan.	

Sumber: Data Olahan Primer, 2019

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengeni sesuatu yang ada hubungannya dengan peneltian yang diperlukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru, yakni sebagai berikut:

Tabel 3.2

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jabatan Karyawan PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Wilayah dan Wakil Kepala Wilayah	2
2.	Kepala Administrasi	1
3.	Analisa TOA	4
4.	Underwriting DEO/ PIO	2
5.	Klaim Habis Kontrak	2
6.	Klaim Meninggal Dunia	2
7.	Klaim Terima Kel Belajar/ Tahapan	2
8.	Klaim Penebusan Polis	2
9.	Pinjaman Polis	2
10.	Keagenan dan Pemasaran	2
11.	TSO (Teknologi Informasi)	2
12.	SDM dan Sekretariat	3
13.	Konservasi (Penagihan Premi dan Umum)	3
14.	Kemitraan SDM dan Keansuransian Masyarakat	3
15.	Security, Supir dan Cleaning Service	3
	Jumlah	35

Sumber: Administrasi PT. AJB Bumiputera 1912, 2019

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian elemen-elemen populasi, sehingga dapat menyajikan atau mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sample Jenuh. Jenuh dalam artian data yang dimiliki oleh populasi kurang dari 100 orang. Dikarenakan dalam penelitian ini memiliki jumlah populasi 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu berjumlah 35 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data dari PT. AJB BUMIPUTERA 1912 di Pekanbaru, dan data yang berasal dari arsip dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil dari luar data primer, yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrument atau alat kuesioner berisi sejumlah penyataan tertulis. Yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui.

Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban Responden

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Kurang Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

Sumber: Sugiyono, 2013

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai *r hasil* (*correlated*/total indikator) >*r table*, artinya alat ukur yangdigunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiapanalisis *multvariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabeli ndependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot,* dasar pengambilan keputusannya adalah jikadata menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka modelregresi memenuhi asumsi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atautidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis Data

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bX + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

b = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

b. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuuah koefisien yang menunjukan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefesien determinasi dilihat dari besarnya nilai *(Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai *(Adjusted R2)* mempunyai interval antara 0 dan 1.

Sedangkan jika *(Adjusted R2)* bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefesien determinasi untuk data silang *(crossesciont)* relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu *(time series)* biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

c. Uji – T

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen *(koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel.

Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah AJB Bumi Putera 1912

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi jiwa milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Didirikan di Magelang, Jawa Tengah, pada tanggal 12 Februari 1912 pada mulanya sebagai wadah pemersatu guru-guru hindia belanda untuk mengayomi nasib guru-guru bumiputera (pribumi).

AJB Bumiputera adalah Mas Ngabehi Dwidjosewojo, seorang guru sederhana yang juga sekretaris pengurus Budi Utomo, organisasi modern pelopor gerakan kebangkitan nasional. Beliau adimidjojo sebagai bendahara. Ketiga guru inilah yang dikenal sebagai "Tiga Serangkai" pendiri Bumiputera, sekaligus peletak batu pertama industri asuransi nasional Indonesia. Selama lebih dari 90 tahun, AJB Bumiputera tumbuh berkembang mengurangi pasang surut zaman serta gelombang perjalanan negeri dan bangsa, hingga kini mantap menjadi pimpinan dalam industri asuransi Indonesia. Didukung 2.500 karyawan, 25.00 agen dengan jaingan lebih dari 500 kantor di penjuru nusantara, AJB Bumiputera kini dipercaya melindungi lebih dari 9.700.000 jiwa rakyat Indonesia.

Salah Satu kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaan yang unik. Berbeda dengan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT), yang kepemilikannya hanya pada pemodalan tertentu, sejak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

didirikan Bumiputera menganut sistem kepemilikan dan kepengurusan berbentuk usaha "mutual" atau "usaha bersama".

Sebagai satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk "mutual" maka di AJB Bumiputera seluruh pemegang polis adalah pemilik perusahaan. Premi yang dibayarkan ke bumiputera sekaligus dianggap sebagai modal. Sebagai pemilik perusahaan, pemegang polis mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk menentukan kebijakan, memilih dan mengangkat direksi, serta mengawasi jalannya Perusahaan.

Asas mutualisme, yang dipadukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelola, merupakan landasan pertumbuhan Bumiputera hingga hari ini. Di tengah iklim kompetisi yang semakin ketat karena serbuan perusahaan asing menggarap pasar asuransi nasional, AJB Bumiputera semakin meneguhkan perlunya komitemen, kerja keras dan profesionalisme untuk menghadapi tantangan masa depan.

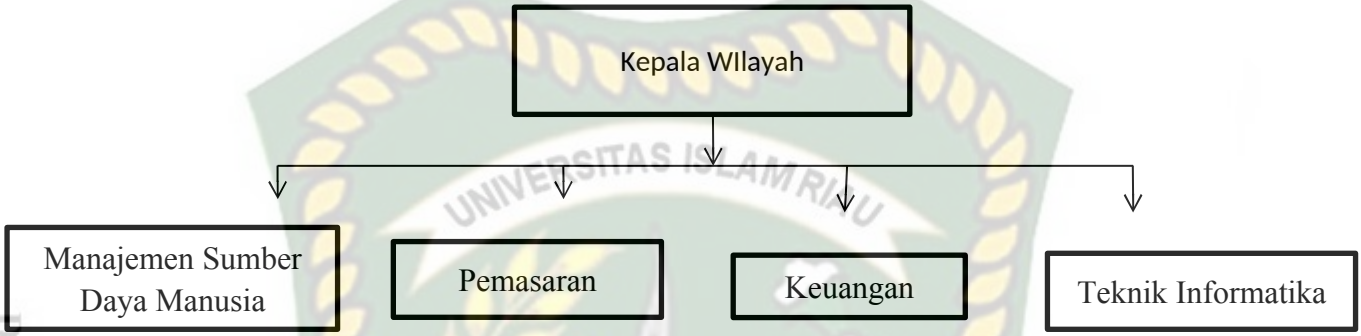
B. Struktur Organisasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Struktur organisasi AJB BUMI PUTERA 1912 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi AJB BUMI PUTERA



Dari struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Wilayah

   Kepala wilayah mempunyai tanggung jawab atas semua kegiatan pada bidang pengelolaan serta mengevaluasi hasil kerja dari agen, supervisor, kepala cabang dan kepala bagian.

2. Kepala Bagian

   a. Bagian Sumber Daya Manusia

      Mempunyai tanggung jawab atas kinerja dari karyawan dan dalam perekrutan Karyawan Baru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Bagian Pemasaran

Mempunyai tugas yaitu mengawasi dan mengontrol kinerja karyawan dalam memasarkan produk AJB Bumi Putera.

c. Bagian Keuangan

Mempunyai tugas yaitu mengawasi dan menganalisis keuangan yg digunakan operasional perusahaan.

d. Bagian Teknik Informatika

e. Mempunyai tugas yaitu memelihara apabila ada kerusakan dalam sistim informatika.

3. Kepala Cabang

4. Kepala cabang mempunyai tugas pokok yaitu mengatur, memimpin, bertanggung jawab dan mengevaluasi dari kegiatan karyawan di wilayah kerjanya.

5. Supervisior

6. Supervisior mempunyai tanggung jawab memantau kinerja dari para agen, memberi motivasi dan membantu agen dalam menemui para calon konsumen (prospek).

7. Agen

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Agen mempunyai tugas mencari para calon konsumen (prospek) untuk bergabung dengan AJB Bumi Putera. Gambaran Umum perusahaan.

C. Visi dan Misi AJB Bumiputera 1912

D. Visi :

Menjadikan AJB Bumiputera 1912 sebagai Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang kuat, modern dan menguntungkan. Didukung oleh sumber daya manusia (SDM) profesional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme serta mutualisme.

Misi :

a) AJB Bumiputera 1912 menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

b) AJB Bumiputera 1912 senantiasa mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan kesejahteraan, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.

c) AJB Bumiputera 1912 mendorong terciptanya iklim kerja yang motivasif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Program-program AJB Bumiputera 1912:

1. Asuransi Jiwa Mitra Beasiswa

Program ini dirancang untuk memberikan proteksi (perlindungan) biaya pendidikan bagi putra-putri Pemegang Polis/Tertanggung disesuaikandengan program pendidikannya.

Persyaratan :

a. Jika Calon pemegang polis telah berusia min. 21 tahun atau sudah menikah, Anda berhak menjadi Pemegang Polis.

b. Pemegang Polis tidak harus menjadi Tertanggung.

c. Usia Tertanggung disesuaikan dengan ketentuan underwriting yang berlaku di AJB Bumiputera 1912.

d. Antara Pemegang Polis dan Tertanggung harus mempunyai kepentingan asuransi (Insurable Interest)- Suami dengan Istri dan anak yang sah.

e. Masa asuransi min. 2 th dan maks. 17 th.

f. Premi dibayar dalam mata uang Rupiah.

g. Premi dapat dibayarkan secara tunggal, tahunan, setengah tahunan, dan triwulan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Asuransi Jiwa Mitra Cerdas

Program ini dirancang khusus untuk mengembangkan dana yang dialokasikan untuk pendidikan bagi putra-putri Pemegang Polis/Tertanggung dengan mendapatkan kesempatan memperoleh investasi yang kompetitif dari pengembangan dana premi asuransi yang dibayarkan.

Persyaratan :

a. Jika Calon pemegang polis telah berusia min. 21 tahun dan maksimal saat asuransi ditambah dengan masa asuransi tidak lebih dari usia 65 tahun, maka Anda berhak menjadi Tertanggung.

b. Masa asuransi min. 3 th dan maks. 17 th.

c. Minimal Uang Pertanggungan (UP) untuk setiap polis sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

d. Premi dibayarkan dengan mata uang Rupiah.

e. Premi dapat dibayarkan secara tunggal, tahunan, setengah tahunan, dan triwulan

3. Asuransi Jiwa Mitra Sehat

Program Mitra Sehat dirancang khusus bagi Anda yang terkena gangguan kesehatan harus terbaring di Rumah Sakit, namun tetap ingin produktif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Persyaratan:

a. Jika Calon pemegang polis telah berusia min. 21 tahun dan maksimal saat asuransi ditambah dengan masa asuransi tidak lebih dari usia 65 tahun, maka Anda berhak menjadi Tertanggung.

b. Masa asuransi min. 5 th dan maks. 10 th.

c. Minimal Uang Pertanggungan (UP) untuk setiap polis sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

d. Premi dibayar dalam mata uang Rupiah.

4. Asuransi Jiwa Mitra Guru (Pensiun)

Program Mitra Guru/Pensiun dirancang khusus bagi Anda yang ingin mengembangkan dana untuk dialokasikan sebagai dana pensiun, agar masa tua bahagia. Persyaratan :

a. Jika Calon pemegang polis telah berusia min. 21 tahun dan maksimal saat asuransi ditambah dengan masa asuransi tidak lebih dari usia 50tahun, maka Anda berhak menjadi Tertanggung.

b. Masa asuransi min. 5 th dan maks. 34 th.

c. Minimal Uang Pertanggungan (UP) untuk setiap polis pada tahun pertama sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah).

d. Premi dibayar dalam mata uang Rupiah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Premi dapat dibayarkan secara tunggal, tahunan, setengah tahunan, triwulan dan bulanan.

BAB V

PEMABAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Identitas Responden

Identitas responden sangat menentukan dalam pekerjaan karena untuk mengetahui seberapa besar tingkat efektivitasnya dalam bekerja. Dengan identitas tersebut, dapat dinilai dalam penelitian ini. Identitas yang dilihat dalam penelitian ini ialah seperti Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Pendapatan Perbulan. Adapun identitas responden tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Usia Responden

Usia merupakan hal yang paling diutamakan dalam penilaian kinerja karyawan, hal ini karena untuk melihat kinerja yang baik dan efektif dapat dilihat dari usia produktif karyawan. Jika tingkat usianya masih muda dapat dipastikan memiliki keproduktifan kerja yang baik.

Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Usia Responden pada PT. AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 25 Tahun	7	20%
26 – 30 Tahun	13	37%
31 – 35 Tahun	9	26%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

36 – 40 Tahun	4	11%
41 – 45 Tahun	2	6%
Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa usia reponden dalam penelitian ini secara keseluruhan 35 orang. Yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 37% yang berusia 31- 35 tahun ada 9 orang dengan persentase 26%yang berusia 20–25 Tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 20%, yang berusia 36- 40 tahun ada 4 orang dengan persentase 11% dan yang berusia 41- 45 tahun ada 2 orang dengan persentase 6%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa usia mayoritas responden ialah berusia 26-30 tahun yaitu 13 orang dengan persentase 37%. Hal ini dikarenakan perusahaan mengambil karyawan yang berusia produktif untuk menjalani aktivitas perusahaan serta untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan orang yang produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi dan masih fresh dalam kinerja otak dan tubuhnya.

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penentu dari berbagai aktivitas perusahaan dan kinerja perusahaan. Hal ini karena jika jenis kelamin perempuan akan memiliki keterbatasan dalam bekerja, ketika banyak pekerjaan yang dilakukan perempuan, maka tingkat kelelahan dalam bekerja semakin meningkat. Namun untuk mengetahui jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.2

Jenis Kelamin Responden Pada PT. AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Perempuan	20	57%
Laki- Laki	15	43%
Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden secara keseluruhan berjumlah 35 orang yang berjenis kelamin perempuan ada 20 orang dengan persentase 57%. Dan yang berjenis kelamin laki-laki ada 15 orang dengan persentase 43%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 20 orang atau 57%. Hal ini dapat diketahui bahwa pekerjaan pada PT. AJB Bumiputera 1912 merupakan pekerjaan dominan perempuan, karena merupakan perusahaan ansuransi yang membutuhkan perempuan untuk melobby calon peneriman ansuransi (polish). Perempuan lebih mampu dalam melakukan pelobbyan dibandingkan laki-laki namun tidak menyudutkan laki-laki untuk bisa bekerja pada perusahaan ansuransi tersebut.

3. Masa Kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Masa kerja merupakan hal yang ditentukan dalam seseorang apakah betah dan sanggup dalam mengahadapi pekerjaan nya dengan baik dan nyaman sehingga mengetahui bagaimana lingkungan pekerjaannya, jenis pekerjaan yang ia lakukan. Seseorang yang baru bekerja 1 tahun akan lebih berbeda dari seseorang yang bekerja yang sudah 8 sampai 10 tahun keatas. Untuk mengetahui masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden Pada PT. AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	5	14%
2- 5 Tahun	16	46%
10 Tahun	8	23%
>20 Tahun	6	17%
Jumlah	**35**	**100**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden berjumlah 35 orang, yang yang bermasa kerja 2- 5 tahun ada 16 orang dengan persentase 46%, yang bermasa kerja sudah 10 tahun ada 8 orang dengan persentase persentase 23%, yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun ada 6 orang dengan persentase 17%. Dan yang bekerja kurang dari 1 tahun ada 5 orang dengan persentase 14%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang memiliki masa kerja 2- 5 tahun dengan jumlah 16 orang dengan persentase 46%. Hal ini dapat di ketahui masa kerja seseorang yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lebih dari 3 tahun jauh lebih baik dan lebih memahami lingkungan kerjanya dibandingkan orang yang baru bekerja setahun. Akan tetapi orang yang memiliki masa kerja sudah 10 tahun jauh lebih baik juga dari seseorang yang bekerja 3 tahun lamanya. Akan tetapi produktivitas dan pemahaman lingkungan kerja tidak tergantung dari masa kerja seseorang akan tetapi bagian dari individu masing-masing.

4. Pendapatan Perbulan

Pendapatan perbulan dapat diketahui bahwa jika seseorang memiliki komisi yang kecil maka kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin minim. Berbeda dengan seseorang yang bekerja dengan komisiyang tinggi akan meningkatkan kinerja padda tiap periodenya. Untuk mengetahui pendapatan perbulan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Pendapatan Perbulan Responden PT. AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1.	Rp. 500.000 – 1.500.000	5	14%
2.	Rp.1.500.000– 2.000.000	4	11%
3.	Rp. 2.000.000- 3.500.000	20	57%
4.	Rp.3.5000.000-7.000.000	6	17%
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden berjumlah 35 orang yang memiliki pendapatan Rp 2.000.000 – 3.500.000 berjumlah 20 orang dengan persentase 57%, yang memiliki pendapatan Rp. 3.500.000- 7.000.000 berjumlah 6 orang dengan persentase 17%, yang memiliki pendapatan Rp. 500.000 – 1.500.000 berjumlah 5 orang dengan persentase 14%, yang memiliki pendapatan Rp. 1.500.000- 2.000.000 berjumlah 4 orang dengan persentase 11%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden ialah yang memiliki pendapatan Rp. 2.000.000 – 3.500.000 dengan persentase 57%. Hal ini dapat diketahui bahwa pada PT. AJB Bumi Puter sudah memberikan komisi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya komisi yang lebih dan cukup, dapat membantu dan memberikan tunjangan kepada seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

B. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diukur. Dalam penelitian ini, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Tabulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Ket
Lingkungan Kerja			
LK 1	0,941	0,278	Valid
LK 2	0,943	0,278	Valid
LK 3	0,916	0,278	Valid
LK 4	0,847	0,278	Valid
LK 5	0,622	0,278	Valid
LK 6	0,900	0,278	Valid
LK 7	0,966	0,278	Valid
LK 8	0,950	0,278	Valid
LK 9	0,938	0,278	Valid
LK 10	0,944	0,278	Valid
LK 11	0,869	0,278	Valid
Kinerja			
K1	0,912	0,278	Valid
K2	0,962	0,278	Valid
K3	0,945	0,278	Valid
K4	0,957	0,278	Valid
K5	0,817	0,278	Valid
K6	0,877	0,278	Valid
K7	0,899	0,278	Valid
K8	0,636	0,278	Valid
K9	0,782	0,278	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, diketahui bahwa nilai r hitung Untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel dan bernilai positif untuk 35 responden dengan alpha 0,05. Didapat Df (N-2)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ialah r tabel sebesar 0,278 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari ketiga variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y) dikatakan *valid.*

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	Cronbach's Alpha	Ket
Lingkungan Kerja	0,970	0,60	Reliabel
Kinerja	0,958	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Dari tabel 5.28 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60 dan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X), dan Kinerja (Y) dikatakan reliabel dan bisa dilanjutkan dengan uji yang lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Deskripsi Data

1. Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja pada PT. AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru

Lingkungan merupakan hal yang dapat dilihat dari situasi dan keadaan pada tempat kerja dimana seseorang bekerja, baik itu didalam ruangan lebih utama dengan diluar lingkungan. Lingkungan yang baik dan nyaman dapat memberikan kenyamanan pada karyawan bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi, 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2005).

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki beberapa untuk dinilai dan diperhatikan, maka dalam penelitian ini, aspek-aspek yang dinilai ialah:

a. Ruang kerja di PT. AJB BUMIPUTERA tertata rapi dan nyaman.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Suhu udara ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA ruang kerja yang baik dan sehat
c. Ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA bersih dan rapi sesuai dengan tata ruang kerja yang efektif.
d. Ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA terawat dan memiliki tata ruang yang tidak membosankan.
e. Keharmonisan seluruh karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA sangat harmonis dan sejahtera.
f. Di PT. AJB BUMIPUTERA tidak mementingkan tingkat social dalam berinteraksi melainkan mementingkan etika social diatas segala-galanya
g. Pemimpin dan anggota PT. AJB BUMIPUTERA memiliki hubungan emosional dan social yang baik
h. Karyawan di perusahaan PT. AJB BUMI PUTERA saling memahami situasi dan kondisi dalam hal apapun.
i. PT. AJB BUMIPUTERA tidak pernah mengalami konflik internal maupun eksternal.
j. Lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehinggan karyawan betah dikantor perusahaan.
k. PT. AJB BUMIPUTERA memberikan istirahat dalam bekerja sehingga karyawan tidak turn over dan down.

Untuk mengetahui dan menganalisis masing-masing indicator tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) **Ruang kerja di PT. AJB BUMIPUTERA Tertata Rapi dan Nyaman**

Ruang kerja merupakan hal yang paling dinilai dalam tingkat kenyamana dan keindahan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan ruang kerja yang tertata rapi, teratur dan baik akan mampu meningkatkan kinerja individu dalam memberikan kualitas perusahaan itu sendiri.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ruang kerja di PT. AJB Bumi Putera 1912 tertata rapi dan nyaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7

Ruang kerja di PT. AJB BUMIPUTERA Tertata Rapi dan Nyaman

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	18	51%
2.	Setuju	12	34%
3.	Kurang Setuju	5	14%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui mengenai ruang kerja di PT. AJB Bumi Putera 1912 tertata rapi dan nyaman bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 51% dikarenakan bahwa karyawan selalu menata dan merasakan bahwa didalam ruang kerjanya memiliki kenyamanan, yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjawab setuju ada 12 orang dengan persentase 34% karena konsep dari ruang kerja selalu tertata rapi, yang menjawab kurang setuju ada 5 orang dengan persentase 14% karena ada beberapa karyawan yang tidak menganggap kerapian mampu meningkatkan kinerja karyawan

Mayoritas responden mengenai di PT. AJB Bumi Putera 1912 tertata rapi dan nyaman ialah sangat setuju ialah 18 orang dengan persentase 51%. Hal ini dikarenakan ruang kerja yang ada di PT. AJB Bumi Putera 1912 memiliki tingkat kerapian dan ketatarapian yang mampu memberikan kenyamanan pada tiap karyawannya. Kenyaman dan kerapian sangat dipentingkan pada setiap unit kerja untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan.

Menurut Chan (2007) ruang kerja yang baik akan memberikan kenyamana dalam bekerja oleh seorang karyawan, jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimis dan mampu meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

2) Suhu Udara Ruang Kerja Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Ruang Yang Baik dan Sehat

Suhu udara yang tepat dan sesuai akan memberikan dampak kepada kenyamanan karyawan untuk melakukan kegiatan perusahaan yang berdaya guna secara efektif dan efisien. Dari adanya suhu udara

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang sesuai dan temperature udara yang nyaman akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai suhu udara ruang kerja karyawan pada PT. AJB Bumi Putera 1912 memiliki suasana yang kondusif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Suhu Udara Ruang Kerja Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Ruang Yang Baik dan Sehat

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	16	46%
2.	Setuju	19	54%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui mengenai suhu udara ruang kerja karyawan pada PT. AJB Bumi Putera 1912 memiliki suasana yang kondusif bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 19 orang dengan persentase 54% karena karyawan menganggap bahwa suhu udara mampu meningkatkan kinerja karyawan, dari suhu tersebut akan memiliki daya dan penguatan otak untuk berkinerja. yang menjawab sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 46% karena suasana kerja menentukan bagaimana suhu udara yang berada pada ruangan kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai suhu udara ruang kerja karyawan pada PT.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

AJB Bumi Putera 1912 memiliki suasana yang kondusif ialah setuju karena suasana kondusif pada perusahaan AJB Bumi Putera memang memiliki suhu udara yang baik dan temperature udara yang sesuai dengan tingkat harapan kenyamanan karyawan, sehingga karyawan ingin menghabiskan waktu didalam kantor PT. AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru.

Menurut Sihombing (2004) lingkungan yang baik merupakan salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kera yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Dengan suasana yang kondusif dalam perusahaan maka akan memberikan peningkatan kinerja yang baik.

3) Ruang Kerja Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Bersih dan Rapi Sesuai Dengan Tata Ruang Kerja Yang Efektif

Ruang kerja yang rapi dan bersih dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dan memberikan semangat kerja dalam menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Dengan adanya ruang kerja yang tertata rapi, dan selalu melakukan kebersihan ruangan juga memberikan dampak kinerja karyawan yang efektif dan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera 1912 bersih dan rapi sesuai dengan tata ruang kerja yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ruang Kerja Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Bersih dan Rapi Sesuai Dengan Tata Ruang Kerja Yang Efektif

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	14	40%
2.	Setuju	20	57%
3.	Kurang Setuju	1	3%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera 1912 bersih dan rapi sesuai dengan tata ruang kerja yang efektif bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 20 orang dengan persentase 57% karena karyawan selalu menyesuaikan tata ruang kerja dengan keinginan nya sendiri, sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 40% karena ruang kerja karyawan yang mampu memberikan efektifan kerja, Dan yang menjawab kurang setuju ada 1 orang dengan persentase 3% kurang memperhatikan tata ruang kerja disebabkan hanya berfokus kepada penyelesaian pekerjaannya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera 1912 bersih dan rapi sesuai dnegan tata ruang kerja yang efektif ialah setuju dikarenakan karyawan selalu membersihkan ruang kerja sebelm dan sesudah memulai jam kerja agar kinerja dan semangat akan memberikan dampak yang optimal. Dengan kebersihan dan kerapian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ruang kerja tersebut juga akan meningkatkan kefektifan kinerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera.

Menurut Maryati (2008) tata ruang kerja yang baik, dan semakin baik dan tertata ruangan nya maka semakin memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta akan meningkatkan semangat kerja, oleh karena itu sebuah ruangan didalam kantor wajib ditata ruang dan selalu mendapatkan perhatian dari manajer kantor.

4) Ruang Kerja Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Terawat dan Memiliki Tata Ruang Yang Tidak Membosankan

Ruang kerja karyawan memberikan kesan yang baik dan tidak membosankan akan memperlihatkan daya dan kekuatan untuk melaksanakan kinerja yang sejalan dengan pimpinan perusahaan. Tata ruang yang terawat dan bentuk tata ruang yang baik memberikan sikap karyawan yang mampu menyesuaikan suasana dan pikiran yang mampu memberikan tingkat efektifan kinerja karyawan tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera 1912 terawat dan memiliki tata ruang yang tidak membosankan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Ruang Kerja Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Terawat dan Memiliki Tata Ruang Yang Tidak Membosankan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	13	37%
2.	Setuju	18	51%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.	Kurang Setuju	4	11%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera 1912 terawat dan memiliki tata ruang yang tidak membosankan bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 18 orang dengan persentase 51% karena karyawan mudah bosan dengan ruang kerjanya akan tetapi mereka mampu mengubahnya sendiri, yang menjawab sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 37% karena karyawan tidak pernah merasa bosan dengan hal yang dapat mengganti bentuk dan konsep ruang kerjanya, Dan yang menjawab kurang setuju ada 4 orang dengan persentase 11%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai ruang kerja karyawan di PT. AJB Bumi Putera 1912 terawat dan memiliki tata ruang yang tidak membosankan ialah setuju karena ruang kerja karyawan yan telah di tentukan dan ditetapkan perusahaan memiliki ruang yang tertata dan teratur sehingga ruang tersebut terawat dan tidak memberikan kesan yang bosan kepada karyawan sehingga karyawan betah berlama-lama di ruang kerjanya masing-masing.

Menurut Ida Nuraida (2008) tujuan dari tata ruang yang terawat adalah untuk memanfaatkan segenap ruangan secara optimal dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sesuai sehingga dapat melancarkan dan memudahkan pelaksanaan pekerjaan kantor dan memberikan kepuasan dan kenyaman kerja.

5) Keharmonisan Seluruh Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Sangat Harmonis dan Sejahtera

Keharmonisan keluarga merupakan hal yang paling dinilai pada tiap individu khususnya dalam pekerjaan. Jika keluarga karyawan memberikan ketidakharmonisan dalam keluarga, maka kinerja karyawan akan menurun secara perlahan-lahan dan akan berdampak pada kualitas perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keharmonisan seluruh keluarga karyawan di PT. AJB Bumi Putera sangat harmonis dan sejahtera dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Keharmonisan Seluruh Keluarga Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Sangat Harmonis dan Sejahtera

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	11	31%
2.	Setuju	19	55%
3.	Kurang Setuju	5	14%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui mengenai keharmonisan seluruh keluarga karyawan di PT. AJB Bumi Putera sangat harmonis dan sejahtera bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 19 orang dengan persentase 55% karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan bisa menyelesaikan masalah keharmonisan dan tidak terbawa-bawa pada saat bekerja, yang menjawab sangat setuju ada 11 orang dengan persentase 31% karena keluarga karyawan memiliki keharmonisan yang baik dan mampu bertemu dengan sikap yang baik, Dan yang menjawab kurang setuju ada 5 orang dengan persentase 14% karena ada beberapa karyawan yang memiliki keluarga yang tidak harmonis.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai keharmonisan seluruh keluarga karyawan di PT. AJB Bumi Putera sangat harmonis dan sejahtera ialah secara keseluruhan keluarga karyawan tidak memiliki keluarga yang broken home dan memiliki kedekatan dengan keluarganya yang dinampakkan dengan sikap emosional karyawan dalam menjalani aktivitas perusahaan antar sesama karyawannya. Karena sikap dari keluarga yang baik dan harmonis akan memberikan dampak eksternal karyawan yang mampu memberikan kenyamanan diri dalam bekerja.

Menurut Winardi (1994) konflik dapat muncul karena berlebihan beban peranan dan ketidakmampuannya peranan seseorang yang bersangkutan tersebut, konflik ini dapat muncul jika orang yang mendapatkan beban berlebihan atau apabila menerima terlampau banyak tanggung jawab akan mungkin berkembang sebagai konflik nilai-nilai antara aktivitas-aktivitas kerja dan tanggung jawab keluarga.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6) PT. AJB BUMIPUTERA Tidak Mementingkan Tingkat Social Dalam Berinteraksi Melainkan Mementingkan Etika Social Diatas Segala-galanya.

Etika ialah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku manusia dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan moral. Etika yang lebih mengarahkan pada penggunaan akal dan budi pada objektivitas guna untuk menentukan benar atau salahnya tingkah seseorang terhadap manusia yang lainnya.

Dalam berinteraksi kepada sesorang, karyawan dengan karyawan lainnya harus memerlukan etika dalam berkomunikasi dengan baik tanpa menampakkan keangkuhan dalam diri, sehingga sikap yang diterima orang lain juga dapat memberikan kenyamanan dalam berinteraksi.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Di PT. AJB BUMIPUTERA tidak mementingkan tingkat social dalam berinteraksi melainkan mementingkan etika social diatas segala-galanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

PT. AJB BUMIPUTERA Tidak Mementingkan Tingkat Social Dalam Berinteraksi Melainkan Mementingkan Etika Social Diatas Segala-galanya.

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	14	40%
2.	Setuju	19	54%
3.	Kurang Setuju	2	6%
4.	Tidak Setuju	0	0

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak mementingkan tingkat social dalam berinteraksi melainkan mementingkan etika social diatas segala-galanya bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 19 orang dengan persentase 54% karena sesuai dengan situasi dan kondisi individu mempengaruhi etika dan social karyawan, yang menjawab sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 40% karena karyawan selalu mementingkan etika dan social yang baik pada saat bekerja, Dan yang menjawab kurang setuju ada 2 orang dengan persentase 6% karena ada beberapa karyawan yang tidak menganggap penting untuk bersosialisasi.

Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak mementingkan tingkat social dalam berinteraksi melainkan mementingkan etika social diatas segala-galanya ialah setuju karena interaksi dalam perusahaan tersebut memberikan sikap yang dapat diterima oleh seluruh karyawan yang bekerja baik dari pimpinan perusahaan maupun karyawan staff tingkat rendah memiliki sikap dan etika dalam berkomunikasi di perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru.

Menurut Soekanto (2015) syarat terjadinya interaksi sosial adalah kontak sosial dan komunikasi, dengan adanya kontak sosial dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan sosial yang baik pula.

7) Pemimpin dan Anggota PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Hubungan Emosional dan Social Yang Baik

Emosional merupakan salah satu kecerdasan yang utama yang dinilai oleh setiap manusia. Hubungan emosional yang baik memberikan dampak positif yang dapat memberikan hubungan social yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan, dari adanya sikap dan emosional pada pimpinan dan anggota perusahaan itu baik akan meningkatkan hubungan social dan emosional baik dari internal maupun eksternal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemimpin dan anggota PT. AJB BUMIPUTERA memiliki hubungan emosional dan social yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Pemimpin dan Anggota PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Hubungan Emosional dan Social Yang Baik

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	14	40%
2.	Setuju	16	46%
3.	Kurang Setuju	5	14%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai pemimpin dan anggota PT. AJB BUMIPUTERA memiliki hubungan emosional dan social yang baik bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 16 orang dengan persentase 46% tidak keseluruhan dalam bekerja untuk selalu memiliki emosional yang baik dan egoism juga diperlukan, yang menjawab sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 40% karena hubungan emosional yang mampu meningkatkan motivasi antar sesama karyawan penting, Dan yang menjawab kurang setuju ada 5 orang dengan persentase 14% karena karyawan menganggap emosional yang baik akan memperkecil suasana kerja dan tidak terlalu mampu menyelesaikan tugas perusahaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab pemimpin dan anggota PT. AJB BUMIPUTERA memiliki hubungan emosional dan social yang baik ialah setuju karena pimpinan perusahaan menekankan kepada anggota staff dan karyawan untuk berinteraksi komunikasi dengan sopan dan efektif.

Menurut Supriyanto (2012) mengatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pemimpin maka kualitas kepemimpinan akan semakin baik. Pemimpin yang mampu mengelola emosi sendiri, dapat menjalankan control diri, mampu menjalankan peran sebagai model panutan serta mampu memenuhi harapan anggota

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(karyawan). Sehingga akan menambah kepercayaan dan menikmati kepuasan dalam bekerja.

8) Karyawan PT. AJB BUMI PUTERA Saling Memahami Situasi dan Kondisi Dalam Hal Apapun

Situasi dan kondisi karyawan baik dalam urusan internal maupun eksternalnya dapat memberikan dampak yang mampu mengubah keadaan seseorang apakah situasi tersebut berubah atau semakin bertambah runyam. Dengan adanya komunikasi antar karyawan yang memahami kondisi dan situasi karyawan yang lainnya, akan memberikan dampak yang positif kepada karyawan yang sedang memiliki kondisi dan situasi yang tidak aman.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. AJB BUMIPUTERA saling memahami situasi dan kondisi dalam hal apa pun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Karyawan PT. AJB BUMI PUTERA Saling Memahami Situasi dan Kondisi Dalam Hal Apapun

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	16	46%
2.	Setuju	13	37%
3.	Kurang Setuju	6	17%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai karyawan PT. AJB BUMIPUTERA saling memahami situasi dan kondisi daalam hal apa pun bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 46% karena karyawan selalu memahami kondisi karyawan yang lainnya, yang menjawab setuju ada 13 orang dengan persentase 37% karena kondisi perindividu tidak harus diketahui antar sesama karyawan kecuali tugas perusahaan. Dan yang menjawab kurang setuju ada 6 orang dengan persentase 17% karena karyawan tidak menerima kondisi dan yang ada pada karyawan yang lainnya.

Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab mengenai karyawan PT. AJB BUMIPUTERA saling memahami situasi dan kondisi dalam hal apa pun ialah sangat setuju karena karyawan staff di PT. AJB Bumi Putera selalu memahami kondisi dan situasi karyawan, ketika ada karyawan yang mengalami kesedihan dan musibah, karyawan yang lainnya turut memahami dan memberikan dukungan kepada karyawan tersebut.

Menurut Hersry (1995: 68) suatu iklim dalam perusahaan merupakan elemen yang penting dalam organisasi. Yang mampu menyediakan dan memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama untuk tujuan organisasi, selain tiu untuk menghasilkan output yang baik maka diperlukan kerja dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

administrasi, penyeliaan dan pengawasan, hubungan antar pribadi, dan keamanan.

9) PT. AJB BUMIPUTERA Tidak Pernah Mengalami Konflik Internal Maupun Eksternal

Konflik internal dan eksternal dapat memberikan dampak negative kepada perusahaan dalam penilaian khalayak masyarakat. Jika terjadinya konflik pada pihak internal karyawan, akan menurunkan semangat dan kinerja pegawai karena hubungan social dan emosional antar karyawan tidak timbul lagi. Dengan demikian juga konflik eksternal akan menanda (cap) buruk kepada perusahaan karena tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik dan benar.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak pernah mengalami konflik internal maupun eksternal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
PT. AJB BUMIPUTERA Tidak Pernah Mengalami Konflik Internal Maupun Eksternal

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	17	49%
2.	Setuju	15	43%
3.	Kurang Setuju	3	8%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak pernah mengalami konflik internal maupun eksternal bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 49% karena dengan konflik tidak pernah menyelesaikan permasalahan perusahaan, yang menjawab setuju ada 15 orang dengan persentase 43% karena jika mengalami konflik internal maka perusahaan akan menurun dan target prestasi akan menurun juga. Dan yang menjawab kurang setuju ada 3 orang dengan persentase 8% karena karyawan tidak sesuai dan tidak sependapat dengan keputusan karyawan yang lainnya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai PT. AJB BUMIPUTERA tidak pernah mengalami konflik internal maupun eksternal ialah sangat setuju bahwa perusahaan selalu menekankan tidak diperbolehkan adanya perkelahian dan konflik baik antar sesama karyawan apalagi pihak luar (eksternal) sehingga seluruh karyawan selalu harmonis dalam menjalani aktivitas perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000) konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitive, perbedaan pendapat, dan salah paham dan kedisplinan karyawan. Akan tetapi persaingan dan konfli yang kurang sehat akan menimbulkan konflik. Konflik itu sendiri adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memperoleh kemenangan, konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi dan frustasi bila jika tidak dapat terselesaikan.

10) Lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA Tidak Membosankan Sehingga Karyawan Betah Di Kantor Perusahaan

Lingkungan merupakan hal yang paling sangat dinilai oleh karyawan untuk memberikan kenyamanan dan betah dalam melakukan kegiatan perusahaan. Dengan adanya lingkungan yang mampu memberikan kenyamanan maka karyawan betah dan tidak bosan berada diperusahaan. Kebosanan karyawan memiliki berbagai macam alasan, misalnya suasana yang tidak kondusif selalu ada perdebatan, saling singgung menyinggung, tidak memberikan keperihatinan sesama karyawan. Hal itu termasuk aspek dalam menilai kenyaman dan kebosanan karyawan dalam perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehingga karyawan betah dikantor perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA Tidak Membosankan Sehingga Karyawan Betah Di Kantor Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	18	51%
2.	Setuju	17	49%
3.	Kurang Setuju	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehingga karyawan betah dikantor perusahaan bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 51% karena lingkungan kerja yang dapat menyesuaikan diri sehingga tidak ada kata bosan, yang menjawab setuju ada 17 orang dengan persentase 49% karena karyawan selalu menyesuaikan diri dengan apa yang dikerjakan dalam kerja, dan memiliki karyawan kerabat yang sependapat dengan karyawan tersebut.

Dengan demikian mayoritas responden yang menjawab mengenai lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehingga karyawan betah dikantor perusahaan ialah sangat setuju karena lingkungan perusahaan memberikan kesan yang baik dan positif kepada setiap karyawan dengan komunikasi yang baik, dan tidak ada memiliki sikap yang buruk yang dapat menjatuhkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA saling membantu dalam kegiatan perusahaan.

Menurut Davis (1994) bahwa kualitas kehidupan kerja akan membuat karyawan tidak bosan dalam bekerja, dan mengacu kepada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan pekerjaan bagi karyawannya, tujuan dari penerapan kualitas kehidupan kerja ini ialah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga produksi disebuah perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11) PT. AJB BUMIPUTERA Memberikan Istirahat Dalam Bekerja Sehingga Karyawan Tidak Turn Over dan Down

Istirahat dalam pekerjaan merupakan hal yang diinginkan kepada karyawan dalam pekerjaannya. Dengan istirahat dalam bekerja akan membangun tingkat ketelitian pada karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat. Dengan adanya istirahat tersebut juga, membuat karyawan tidak turn over dan down sehingga tidak menurunkan karyawan yang tidak efektif dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai PT. AJB BUMIPUTERA memberikan istirahat dalam bekerja sehingga karyawan tidak turn over dan down dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
PT. AJB BUMIPUTERA Memberikan Istirahat Dalam Bekerja Sehingga Karyawan Tidak Turn Over dan Down

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	20	57%
2.	Setuju	12	48%
3.	Kurang Setuju	3	8%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat diketahui mengenai PT. AJB BUMIPUTERA memberikan istirahat dalam bekerja sehingga karyawan tidak turn over dan down bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 57% karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ketika selesai bekerja karyawan selalu istirahat dan merefreshing otaknya dengan pekerjaan yang santai, yang menjawab setuju ada 12 orang dengan persentase 48% karena karyawan selalu menyesuaikan diri ketika ada tugas lembur dan tugas yang mampu diselesaikan dengan cepat. Dan yang menjawab kurang setuju ada 3 orang dengan persentase 8% karena karyawan menganggap bahwa semua tugas harus dikerjakan secara deadline dan terburu-buru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayorita responden yang menjawab mengenai PT. AJB BUMIPUTERA memberikan istirahat dalam bekerja sehingga karyawan tidak turn over dan down ialah sangat setuju bahwa perusahan selalu memberikan istirahat kerja dengan rentang waktu yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan pada PT. AJB Bumi Putera 1912 tidak ada yang down dan turn over dalam bekerja.

Menurut Dharna (2012: 1) turn over memiliki dampak negative dari sebuah organisasi perusahaan yang akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak kepada biaya sumber daya manusia. Turn Over karyawan berdampak buruk kepada organisasi perusahaan apalagi jika berujung kepada keputusan karyawan yang akan meninggalkan perusahaan dan berpindah ke tempat lain (Manurung, 2012: 45).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Indikasi dari sebuah turn over ialah menyangkut kepada perilaku karyawan seperti membosankan, absensi yang meningkat, dan mulai malas bekerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri (Harnoto, 2002)

Tabel 5.18

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X) di PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru

Indikator Lingkungan Kerja	**Skor Jawaban**					**Skor**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
Ruang kerja di PT. AJB BUMIPUTERA tertata rapi dan nyaman.	18	12	5	0	0	153
Bobot Nilai	90	48	15	0	0	
Suhu udara ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki suasanga yang kondusif.	16	19	0	0	0	156
Bobot Nilai	80	76	0	0	0	
Ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA bersih dan rapi sesuai dengan tata ruang kerja yang efektif.	14	20	1	0	0	153
Bobot Nilai	70	80	3	0	0	
Ruang kerja karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA terawat dan memiliki tata ruang yang tidak membosankan.	13	18	4	0	0	149
Bobot Nilai	65	72	12	0	0	
Keharmonisan seluruh keluarga Karyawan di PT. AJB	11	19	5	0	0	146

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BUMIPUTERA sangat harmonis dan sejahtera.						
Bobot Nilai	55	76	15	0	0	
Di PT. AJB BUMIPUTERA tidak mementingkan tingkat social dalam berinteraksi melainkan mementingkan etika social diatas segala-galanya	14	19	2	0	0	152
Bobot Nilai	70	76	6	0	0	
Pemimpin dan anggota PT. AJB BUMIPUTERA memiliki hubungan emosional dan social yang baik	14	16	5	0	0	149
Bobot Nilai	70	64	15	0	0	
Meskipun PT. AJB BUMIPUTERA mengalami masalah, antar karyawan di perusahaan mereka saling memahami situasi dan kondisi dalam hal apapun.	16	13	6	0	0	150
Bobot Nilai	80	52	18	0	0	
PT. AJB BUMIPUTERA tidak pernah mengalami konflik internal maupun eksternal.	17	15	3	0	0	154
Bobot Nilai	85	60	9	0	0	
Lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehinggan karyawan betah dikantor perusahaan.	18	17	0	0	0	158

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Bobot Nilai	90	68	0	0	0	
PT. AJB BUMIPUTERA memberikan istirahat dalam bekerja sehingga karyawan tidak turn over dan down.	20	12	3	0	0	157
Bobot Nilai	100	48	9	0	0	
Total Skor						1.677
Skor Tertinggi						158
Skor Terendah						146
Kriteria Penilaian						Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator lingkungan di PT. AJB Bumi Putera tidak membosankan sehingga karyawan betah di kantor perusahaan yaitu dengan skor sebanyak 158. Dan yang paling rendah berada pada indicator Keharmonisan seluruh keluarg Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA sangat harmonis dan sejahtera dengan skor sebanyak 146.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum item \, x \, bobot \, tertinggi \, x \sum Responden$

11 x 5x 35 = 1.925

Skor Minimal : $\sum item \, x \, bobot \, terendah \, x \sum Responden$

11 x 1 x 35 = 385

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5

: 1.925-385

5

: 308

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja di PT. AJB Bumi Putera Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat setuju **= 1.925 - 1617**

Setuju = 1.617 - 1309

Ragu-Ragu =1.309 – 1.001

Tidak Setuju = 1.001 - 693

Sangat Tidak Setujut = 693 - 385

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru adalah sebesar 1.677. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.925- 1.617 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu lingkungan kerja pada karyawan yang berada di kantor PT. AJB BUMI PUTERA menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kinerja Karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Kinerja dapat memberikan seseorang tingkah laku yang dapat menurunkan dan meningkatkan sejauh mana ia dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dari hasil penurunan dan peningkatan seseorang tersebut baru bisa dilihat dan dinilai sejauh mana ia dalam peran pekerjaannya itu.

Pada PT. AJB Bumi Putera 1912 memiliki beberapa indicator yang memenuhi untuk melihat kinerja karyawannya, yaitu sebagai berikut:

a. Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA selalu menyediakan kebutuhan perusahaan tanpa disuruh terlebih dahulu.

b. Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki konsep yang baik dalam menyelesaikan tugas perushaan

c. Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu mengadakan seminar dan pelatihan pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai.

e. Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan

f. Pegawai selalu cekatan dalam menerima instruksi kerja perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA

g. Pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan

h. Pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan.

i. Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA mampu mencapai target perusahaan demi terciptanya tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui dan menganalisis masing-masing indicator tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Selalu Menyediakan Kebutuhan Perusahaan Tanpa Di Suruh Terlebih Dahulu

Karyawan yang baik dan tepat waktu dalam memberikan tugas ialah karyawan yang menganggap pekerjaan yang ia lakukan itu tidak sepele dalam pekerjaannya. Kebutuhann yang penting dalam perusahaan selalu tidak diabaikan dan di selesaikan dengan tingkat kebutuhan perusahaan dengan baik dan benar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA selalu menyediakan kebutuhan perusahaan tanpa di suruh terlebih dahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19

Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Selalu Menyediakan Kebutuhan Perusahaan Tanpa Di Suruh Terlebih Dahulu

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	16	46%
2.	Setuju	9	26%
3.	Kurang Setuju	10	28%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA selalu menyediakan kebutuhan perusahaan tanpa di suruh terlebih dahulu bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 46% karena karyawan selalu menyediakan kebutuhan pribadi dan internal perusahan tanpa diminta terlebih dahulu, yang menjawab kurang setuju ada 10 orang dengan persentase 28% karena karyawan selalu menunggu apa yang harus disediakan dan sesuai dengan permintaan perusahaan. Dan yang menjawab setuju ada 9 orang dengan persentase 26% karena karyawan selalu memisahkan antara kebutuhan perusahan yang penting dan tidak penting.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA selalu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyediakan kebutuhan perusahaan tanpa di suruh terlebih dahulu ialah sangat setuju karena karyawa selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa di berikan batas pimpinan perusahaan, karyawan tidak menganggap bahwa tugas yang diberikan bukan pekerjaan yang tidak serius, maka dari itu karyawan focus dan teliti dalam mengerjakan tugas perusahaan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2009) hasil kerja dan kebutuhan kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, terutama untuk menyediakan kebutuhan perusahaan akan memberikan hasil dan produktivitas yang baik dalam menunjang kualitas perusahaan.

2) Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Konsep yang Baik Dalam Menyelesaikan Tugas Perusahaan

Konsep dan strategi dalam menyelesaikan tugas merupakan cara karyawan dalam memenuhi permintaan perusahaannya khususnya tugas internal yang sangat intens dalam mengembangkan kualitas perusahaan. Perusahaan yang baik, memiliki karyawan yang mampu menjalankan konsep dan strategi yang bisa meningkatkan kualitas perushaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki konsep yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Konsep yang Baik Dalam Menyelesaikan Tugas Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	5	14%
2.	Setuju	26	74%
3.	Kurang Setuju	4	11%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki konsep yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 26 orang dengan persentase 74% karena karyawan tidak selalu memiliki ide dalam menyelesaikan tugas perudsahaan dan selalu bertanya kepada karyawan dengan tugas yang telah dibuatnya. yang menjawab sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 14% setuju bahwa konsep yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, Dan yang menjawab kurang setuju ada 4 orang dengan persentase 11% karena karyawan tidak mementingkan konsep yang baik, ia menganggap bahwa tugas yang dikerjakan sudah sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki konsep yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan ialah setuju karena karyawan selalu memiliki konsep yang berbeda dalam menyelesaikan tugas internal dan eksternal perusahaan tanpa ditekankan oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Hepner (1994) menyatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung kepada iklim organisasi tersebut, iklim dalam organisasi yang kondusif akan mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasinya secara optimal, begitu juga dengan karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Iklm organisasilah yang dapat menciptakan suasana lingkungan internal yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

3) Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Pengetahuan Secara Mendalam Mengenai Pekerjaannya

Pekerjaan dan tugas perusahaan harus mengetahui dan memahami konsep serta sejnis tugas yang akan dilakukannya. Ddengan tugas yang bisa di fahami, maka karyawan tidak menunda dan menyepelekan tugas dan pekerjaannya itu. Hal ini maka dapat di ketahui pengetahuan yang baik secara mendalam harus di perlukan. Pengetahuan yang dalam mengenai pekerjaan perlu pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, karena akan memberikani input yang tajam untuk perusahaan itu sendiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Memiliki Pengetahuan Secara Mendalam Mengenai Pekerjaannya

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	9	26%
2.	Setuju	21	60%
3.	Kurang Setuju	5	14%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 21 orang dengan persentase 60% karena karyawan selalu bertanya dan mengikuti prosedur pekerjaan dan karyawan dari situlah ia mengetahui dan menignkatkan pengetahuan pekerjaannya.yang menjawab sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 26% karena karyawan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaanya dan mempelajarinya perlahan-lahan, dan yang menjawab kurang setuju ada 5 orang dengan persentase 14% karena karyawan hanya bekerja atas apa yang dikerjakannya tanpa mengetahui lebih dalam mengenai pekerjaannya sendiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya ialah setuju karena pimpinan perusahaan dalam menyeleksi karyawan perusahaan sangat mendasar dan teliti sesuai dengan bidang dan tugas pekerjaannya masing-masing.

Menurut Rix (2001) dalam Kaagari dan Munene (2007) kompetensi atau pengetahuan secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kinerja mereka. Maka dari itu karyawan dalam sebuah perusahaan haruslah mengembangkan pengetahuannya dengan bidang pekerjaanya masing-masing.

4) Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Selalu Mengadakan Seminar dan Pelatihan Pegawai Guna Menunjang Wawasan dan Karir Pegawai

Wawasan dan karir pegawain ditentukan dari kinerjanya dalam melakukan pekerjaan pada periode tertentu, dengan adanya kinerja yang baik, pimpinan perusahaan harus selalu mengadakan seminar kepelatihan pegawai dalam mengembangkan wawasan dan cakrawala berpikir karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu mengadakan seminar dan pelatihan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Selalu Mengadakan Seminar dan Pelatihan Pegawai Guna Menunjang Wawasan dan Karir Pegawai

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	7	20%
2.	Setuju	18	51%
3.	Kurang Setuju	10	29%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diketahui mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu mengadakan seminar dan pelatihan pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 18 orang dengan persentase 51% karena dengan adnaya pelatihan yang efektif sesuai bidangnya mampu menambah wawasan karirnya, dan yang menjawab kurang setuju ada 10 orang dengan persentase 29% karena dengan seminar dan pelatihan karyawan tidak mampu menyelesaikan untuk mengembangka potensi kerjanya, yang menjawab sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 20% karena karyawan menganggap seminar dan pelatihan mampu mengembangkan potensi kerjanya.

Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden yang menjawab mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengadakan seminar dan pelatihan pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai ialah setuju karena perusahaan selalu mengadakan pelatihan pegawai secara intensif pada setiap dua kali sebulan yang bertujuan untuk mengetahui dan mendalami bidang kerja perusahaan.

Menurut Gomes (2005) mengemukakan pelatihan atau seminar kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, dengan pelatihan tersebut maka karier karyawan akan meningkat sejalan dengan pendapat oleh Mangkunegara (2017) yang mengatakan karier atau pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan diperusahaan dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dan menurut Sinambela (2016) pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya yang disebut manajemen karier, yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier.

5) Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Berinisiatif untuk Melaksanakan Kegiatan Internal dan Eksternal Perusahaan

Kegiatan eksternal dan internal perusahaan sangat memberikan dampak positif kepada karyawan, karena dengan adanya kegiatan diluar perusahaan akan membuat perusahaan ini mengetahui dan memahami berbagai informasi mengenai perusahaan tersebut. Dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adanya kegiatan internal dan eksternal tersebut akan memberikan produktivitas karyawan dalam menunjang karir karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Berinisiatif untuk Melaksanakan Kegiatan Internal dan Eksternal Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	8	23%
2.	Setuju	16	46%
3.	Kurang Setuju	11	31%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 16 orang dengan persentase 46% karena dengan adanya kegiatan internal akan menigkatkan komunikasi antar karyawan. Dan yang menjawab kurang setuju ada 11 orang dengan persentase 31% karena karyawan tersebut tidak menganggap penting kegiatan diluar perusahaan. yang menjawab sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 23% karena dengan kegiatan eksternal akan mengenal perusahaan lebih baik dan tidak monoton.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan ialah setuju karena ada beberapa karyawan yang mampu menyelesaikan tugas internal, dan sanggup menjalankan tugas eksternal perusahaan, karena inisiatifnya kepada perusahaan sangat tinggi dan menginginkan perusahaan ini berjalan dengan efektif dan berkualitas.

Menurut Taylor (2013) inisiatif kerja merupakan potensi diri yang harus dikembangkan karena bukan merupakan sifat bawaan dan intensitasnya berbeda akan tetapi tergantung kepada tingkat pengembangannya. Inisiatif kerja ini akan memudahkan karyawan untuk mendewasakan cara berpkir, dan selain itu inisiatif merupakan respon spontan yang akan diberikan individu tanpa menunggu instruksi dari atasan dan organisasi perusahaan.

6) Pegawai Selalu Cekatan Dalam Menerima Instruksi Kerja Perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA

Cekatan merupakan sikap dan tingkah laku yang diberikan kepada perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mampu memberikan jalan yang mudah dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan yang baik dan berkualitas ialah memiliki pemimpin dan anggota yang cekatan dalam menyelesaikan tugas perusahaan dan mengikuti instruksi kerja dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai selalu cekatan dalam menerima instruksi kerja perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Pegawai Selalu Cekatan Dalam Menerima Instruksi Kerja Perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	14	40%
2.	Setuju	18	52%
3.	Kurang Setuju	3	8%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat diketahui mengenai Pegawai selalu cekatan dalam menerima instruksi kerja perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 18 orang dengan persentase 52% karena selalu menyesuaikan jika ada kesibukan lain karyawan tidak melaksanakan tugas perusahaan dengan cekatan. yang menjawab sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 40% karena karyawan selalu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, dan yang menjawab kurang setuju ada 3 orang dengan persentase 8% karena karyawan selalu bersantai dalam pekerjaanya.

Dengan demikian dapat diketahui bahawa mayoritas responden yang menjawab mengenai Pegawai selalu cekatan dalam menerima instruksi kerja perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA ialah setuju

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bahwa pimpinan perusahan menginstruksikan jika dalam bekerja haruslah cekatan dalam menyelesaikan tugas perusahaan, namun dengan hal itu, maka kecekatan karyawan pun memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) kemampuan kerja merupakan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik, pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja

7) Pegawai Memiliki Sikap Yang Baik dan Dapat Diterima oleh Seluruh karyawan

Sikap yang baik dan sopan yang dapat diterima oleh karyawan merupakan sikap yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan perusahaan dan semangat dalam pekerjaan karyawan. Dengan adanya sikap yang baik, maka perusahaan memiliki hubungan internal dalam menjalani aktivitas perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Pegawai Memiliki Sikap Yang Baik dan Dapat Diterima oleh Seluruh karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.	Sangat Setuju	13	37%
2.	Setuju	17	48%
3.	Kurang Setuju	5	14%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui mengenai Pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan bahwa dari 35 responden yang menjawab setuju ada 17 orang dengan persentase 48% karena sikap yang baik diterapkan kepada orang lain baik pimpinan maupun anggota agar motivasi dan semangat kerja meningkat. Yang menjawab sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 37% karena sikap yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat, Dan yang menjawab kurang setuju ada 5 orang dengan persentase 14% karena tidak pernah memperlakukan sikap kepada orang dengan baik dan bersikap otoriter

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai Pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan ialah setuju karena secara keseluruhan pegawai di PT. AJB Bumi Putera memenuhi persyaratan sebagai karyawan yang baik dan sopan, dengan kesopanan dan baik tersebut, lingkungan kerja sesuai dengan permintaan dan harapan karyawan.

Menurut Kartono (2000) sikap adalah unsur unsur kognitif emosional dan moment kemauan yang khusus dipengaruhi oleh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemgalaman-pengalaman masa lampau sehingga sifatnya yang dinamis dan memberikan pengarahan ppada setiap tingkah laku pegawai. Dengan demikian, apabila karyawan mengerjaan suatu pekerjaan dengan cara yang baik dan sopan maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan.

8) Pegawai Disiplin dalam Menyelesaikan Tugas dan Pegawai Mampu Mencapai Target Prestasi yang Diinginkan Perusahaan.

Tugas yang baik dan cepat merupakan salah satu tugas yang diberikan perusahaan dalam menjalankan aktivitas perushaan yang dalam waktu tempo yang diberikan perusahaan. Dengan adanya tugas yang diselesaikan secara baik, maka karyawan mampu mencapat target dan prestasi perusahaan dalam waktu dan periode tertentu.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25

Pegawai Disiplin dalam Menyelesaikan Tugas dan Pegawai Mampu Mencapai Target Prestasi yang Diinginkan Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	16	46%
2.	Setuju	11	31%
3.	Kurang Setuju	8	23%
4.	Tidak Setuju	0	0

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui mengenai pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 46% karena tidak pernah lalai dalam menyelesaikan tugas perusahaan, yang menjawab setuju ada 11 orang dengan persentase 31% karena karyawan menyesuaikan diri atas apa yang dikerjakannya dan tidak mengaggap prestasi kerja begitu penting untuk dicapai. Dan yang menjawab kurang setuju ada 8 orang dengan persentase 23% karena tidak pernah disiplin dalam bekerja dan selalu bekerja sesuai apa yang diinginkannya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan ialah sangat setuju karena karyawan PT. AJB Bumi Putera selalu menyelesaikan tugas perusahaan dan memiliki banyak pretasi kerja yang gemilang guna meningkatkan kualitas perusahaan.

Menurut Wursanto (1995) disiplin kerja adalah ketaatan pada lembaga atau organisasi beserta atas segala apa yang akan menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, yang hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan tersebut dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mencapai kebutuhan perusahaan. disiplin kerja sangat penting dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta pelaksanaan setiap tugas, tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi maka akan sulit bagi perusahaan untuk berhasil.

9) Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Mampu Mencapai Target Perusahaan Demi Terciptanya Tujuan Perusahaan.

Target pencapaian perusahaan akan memberikan dampak yang baik dan mampu menyelesaikan tugas perusahaan dengan baik dan benar. Dengan adanya tujuan perusahaan tersebut dapat memberikan dampak yang positif dengan seiring berjalannya waktu perusahaan dalam melaksanakan tugas yang dapat mencapai kinerja, tujuan dan harapan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pegawai di PT. AJB Bumi Putera mampu mencapai target perusahaan dmein terciptanya tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26

Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA Mampu Mencapai Target Perusahaan Demi Terciptanya Tujuan Perusahaan.

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	15	43%
2.	Setuju	12	34%
3.	Kurang Setuju	7	20%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	**35**	**100%**

Sumber: Data Primer, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui mengenai pegawai di PT. AJB Bumi Putera mampu mencapai target perusahaan demi terciptanya tujuan perusahaan bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 43% karena selalu meningkatkan target perusahaan dalam kurun waktu yang tidak lama, yang menjawab setuju ada 12 orang dengan persentase 34% karena karyawan berusaha dan tidak selalu detail dalam melaksanakn kerja sehingga ketika ada evemt dan kerjaan deadline saja menargetkan perusahaan. Dan yang menjawab kurang setuju ada 7 orang dengan persentase 20% karena karyawan jarang melakukan pencapaian dan tidak begitu mementingkan target dan prestasi kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjawab mengenai pegawai di PT. AJB Bumi Putera mampu mencapai target perusahaan dmein terciptanya tujuan perusahaan ialah sangat setuju bahwa karyawan perusahaan AJB Bumu Putera selalu mendapatkan kinerja dan prestasi perusahaan dan mampu menyelesaikan tugas internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Komarudin (1996) analisis target kerja dapat disamakan dengan target kerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang berarti proses untuk menetapkan jumlah jam kerja karyawan yang dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain ialah bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan tanggung jawab atau target atau beban kerja yang tepat yang mana akan dilimpahkan kepada seorang karyawan.

Tabel 5.27

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) di PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru

Indikator	**Skor Jawaban**					**Skor**
Lingkungan Kerja	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	
Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA selalu menyediakan kebutuhan perusahaan tanpa disuruh terlebih dahulu	16	9	10	0	0	146
Bobot Nilai	80	36	30	0	0	
Karyawan di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki konsep yang baik dalam menyelesaikan tugas perushaan	5	26	4	0	0	141
Bobot Nilai	25	104	12	0	0	
Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pekerjaannya	9	21	5	0	0	144
Bobot Nilai	45	84	15	0	0	
Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu mengadakan	7	18	10	0	0	177

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

seminar dan pelatihan pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai.						
Bobot Nilai	35	112	30	0	0	
Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan	8	16	11	0	0	137
Bobot Nilai	40	64	33	0	0	
Pegawai selalu cekatan dalam menerima instruksi kerja perusahaan di PT. AJB BUMIPUTERA	14	18	3	0	0	151
Bobot Nilai	70	72	9	0	0	
Pegawai memiliki sikap yang baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan	13	17	5	0	0	148
Bobot Nilai	65	68	15	0	0	
Pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas dan Pegawai mampu mencapai target prestasi yang diinginkan perusahaan.	16	11	8	0	0	148
Bobot Nilai	80	44	24	0	0	
Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA mampu mencapai target perusahaan demi terciptanya tujuan perusahaan.	15	12	7	0	0	144
Bobot Nilai	75	48	21	0	0	
Total Skor						1.336

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skor Tertinggi	177
Skor Terendah	137
Kriteria Penilaian	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA selalu mengadakan seminar dan pelatihan pegawai guna menunjang wawasan dan karir pegawai yaitu dengan skor sebanyak 177. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pegawai di PT. AJB BUMIPUTERA berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan internal dan eksternal perusahaan dengan skor sebanyak 137.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum item \, x \, bobot \, tertinggi \, x \sum Responden$

9 x 5x 35 = 1.575

Skor Minimal : $\sum item \, x \, bobot \, terendah \, x \sum Responden$

9 x 1 x 35 = 315

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{1.575 - 315}{5}$

: 252

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja PT. AJB Bumi Putera Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat setuju = 1.575 – 1.323

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Setuju = 1.323 – 1.071

Ragu-Ragu =1.071 - 819

Tidak Setuju = 819 - 567

Sangat Tidak Setujut = 567 - 315

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru adalah sebesar 1.336 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.575-1.323 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu kinerja karyawan yang berada di kantor PT. AJB BUMI PUTERA menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

D. Uji Kenormalan Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histrogram tersebut adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

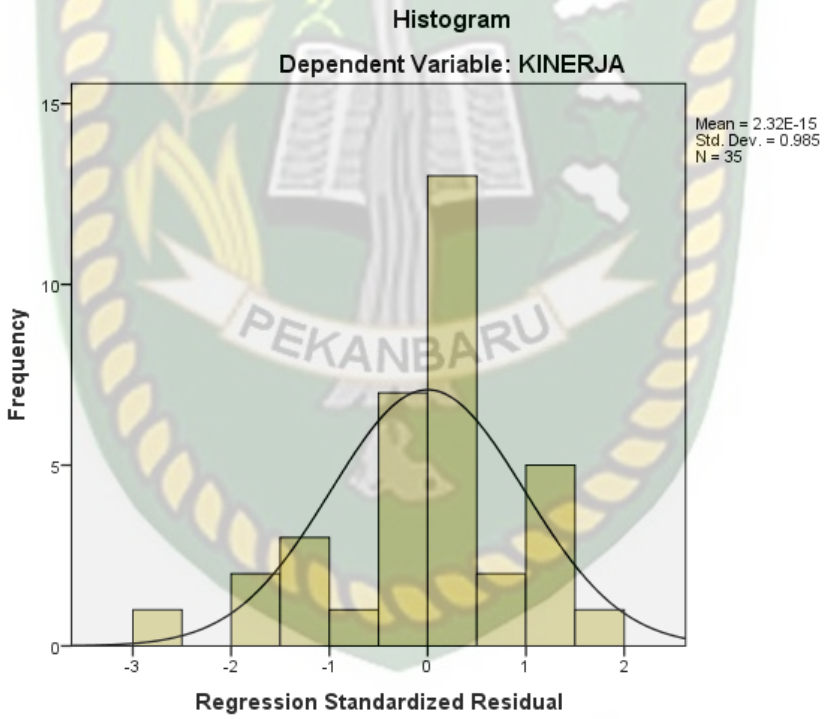
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk uji normalitas menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.1

Uji Histogram

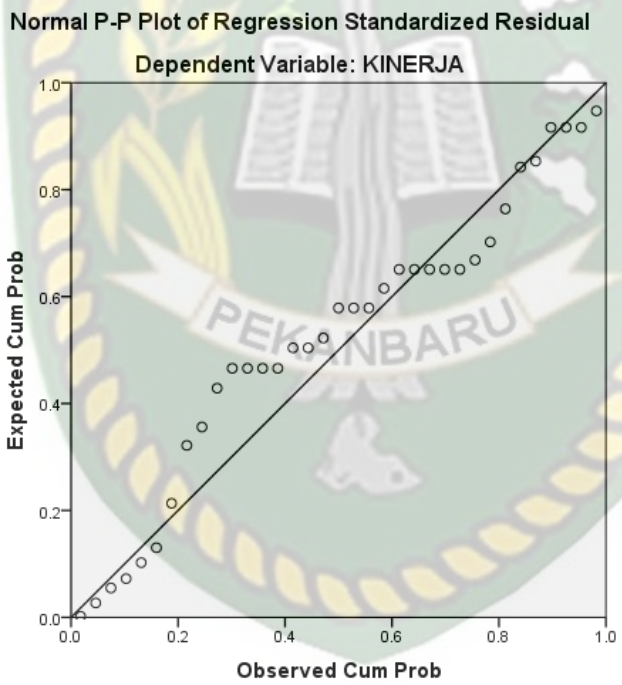


Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 5.2

Uji Normal P-Plot



Dari hasil gambar grafik histogram tersebut dapat dilihat bahwa garis diagonal mengikuti garis residual yang merupaka indicator dari setiap variabel. Dengan artian garis tersebut tidak putus dan tidak menjauh dari garis diagonal yang sejajar dengan indicator residual. Dan dapat

disimpulkan data penelitian ini dari variabel limgkungan kerja dan kinerja bersitribusi normal. Selain menggunakan histogram, grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan berdistribusi normal.

E. Uji Hipotesis Data

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefesien determinasi dilihat dari besarnya nilai *(Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai *(Adjusted R2)* mempunyai interval antara 0 dan 1.

Hasil Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.975[a]	.950	.948	1.243	.599

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil output penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .975[a] . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0767. Hal ini berarti 94,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh varian dari variabel lingkungan kerja sebesar 94,8%. Sedangkan sisanya (100%-94,8%= 5,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, semangat kerja, insentif kerja, kompetensi kerja, stress kerja, dan disiplin kerja

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Secara umum regresi linier sederhana ini adalah Y= a + bX. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi dapat dilihat pada hasil output SPSS berikut ini:

Tabel 5.30

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.927	1.012		3.880	.000

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LINGKUNGAN	.588	.024	.975	25.004	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari penjelasan tersebut, maka dapat di implementasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstan (Y) sebesar 3,927 artinya jika variabel lingkungan kerja (X) nilainya adalah (0), maka peningkatan satuan variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap berada pada 3,927.

b. Koefisien regresi (X) dari perhitungan linier sederhana nilai coefficient (b1)= 0,588. Hal ini berarti setiap peningkatan satuan pada lingkungan kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 58,8%.

3. Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunaka uji statistic t (Uji- T). pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis Uji- t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.31

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.927	1.012		3.880	.000
	LINGKUNGAN	.588	.024	.975	25.004	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar a= 0,05 dan derajat kebebasan df= (n-k-1) = 30-1-1= 33. Diperoleh t_{tabel} = 2,035. Hasil pengujian statistic lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 25,004 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (25,004 > 2,035) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, yaitu hipotesis diterima,

yakni lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di artikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru. hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji-T yang menandakan bahwa nilai Uji T hitung lebih besar dari pada t tabel (25,004 > 2,035) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

Skor dalam penelitian ini yang tinggi ialah berada pada indikator Lingkungan di PT. AJB BUMIPUTERA tidak membosankan sehinggan karyawan betah dikantor perusahaan. hal ini dikarenakan lingkungan pada PT AJB Bumi Putera 1912 Pekanbaru mampu memberikan suasana yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut tidak merasa bosan berada didalam ruangan kerja.

Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji- F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru yang ditunjukkan pada nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu (625,205> 4,12) dengan signifikansi 0,000. Berarti dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru.

Dengan demikian skor perhitungan pada indicator variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ada indicator yang tidak memenuhi kiriteria

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tertinggi seperti keharmonisan keluarga di PT. AJB belum sesuai dengan tujuan perusahaan karena ada beberapa keluarga karyawan yang tidak harmonis sehingga mempengaruhi dan mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Susilo pada tahun 2015 yang berjudul analisis pengaruh faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stress kerja PT. Indo Bali di Kecamatan Negara Jimbaran Bali menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, namun yang paling berpengaruh ialah lingkungan kerja fisik hal ini dikarenakan ruang kerja yang baik dan suhu udara yang sehat secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Linawati pada tahun 2014 yang berjudul pengaruh motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Herculen Karpet Semarang), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Herculen Karpet Semarang).

Keharmonisan dalam suatu lingkup karyawan akan memiliki dampak yang paling signifikan untuk memperlihatkan kinerja karyawan karena keharmonisan merupakan kondisi psikologis seseorang dalam menghadapi tantangan yang bersifat supranatural dan di nampakkan dari segi sikap yang berhubungan dengan kinerja, semangat dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, efektif dan efisien.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Realita yang terjadi pada PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Pekanbaru bahwa lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun nonfisik sudah cukup memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan pemimpin perusahaan sangat menginginkan karyawannya untuk bekerja lebih nyaman dengan keadaan ruang kerja yang sesuai dan efektif, serta komunikasi karyawan yang mampu berinteraksi satu sama lain. Sehingga pada setiap karyawan yang memiliki permasalahan diluar kerja, karyawan yang lainnya ikut membantu dalam menyelesaikan masalah agar keharmonisan antar karyawan berjalan dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan, bahwa lingkungan kerja bepengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AJB BUMI PUTERA 1912 Pekanbaru.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan untuk memenuhi segala pekerjaannya dalam rentang waktu yang telah ditentukan untuk menunjang kualitas perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi kinerja karyawan dan tingkah laku dari karyawan tersebut.

B. Saran

Bagi perusahaan diharapkan untuk selalu meningkatkan hubungan yang harmonis baik dalam urusan internal maupun eksternal yang dapat memberikan kenyamana dalam lingkungan kerja yang selalu aktif untuk berkomunikasi secara sosial emotional antara pimpinan dan anggota karyawan. Dan perusahaan juga harus menambah tingkat dan pola pikir kepada karyawan dengan saling berintegrasi agar antar karyawan saling memberikan semangat kerja yang tinggi. Tanpa ada karyawan yang menciptakan lingkungan yang baik dan sehat maka peningkatan kinerja karyawan tidak akan pernah tercapai pada perusahaan tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan dan menambah wawasan yang tidak termasuk dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan lebih *completed.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. EdisiRevisi, Penerbit Ghalia. Indonesia.

Budiyanto. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Safari JunieTexindo Industry Di Boyolali. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hadar, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hermaya, 2013. Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pasar Kota Samarinda: Samarinda. Universitas Mulawarman.

Husain, Umar, 1022, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmawati, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Sermani Steel Makassar, Skripsi Universitas UINAlauddin Makassar.

Malayu, S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,* Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.

Mangkunegara, Prabu Anuar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Marbun, B.N. 2003*, Kamus Manajemen*, Cetakan Pertama, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

Nadya Wahyuningtyas, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang

Nawawi, Hadri, 2003, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Universiti Pers.

Nitisemito, Alex, S, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Pabundu, Muhammad, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ririn, Prihatin, 2011, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi Universitas Negri Yogyakarta.

Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Rodi, Ginanjar, Ahmad, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, Skripsi Universitas Ngeri Yogyakarta.

Sedermayanti, 2009, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto, Sastrohadiwiryo, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Adminitratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Soedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sondang, D, Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Strategik,* Jakarta: Ghalia Indonesia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :