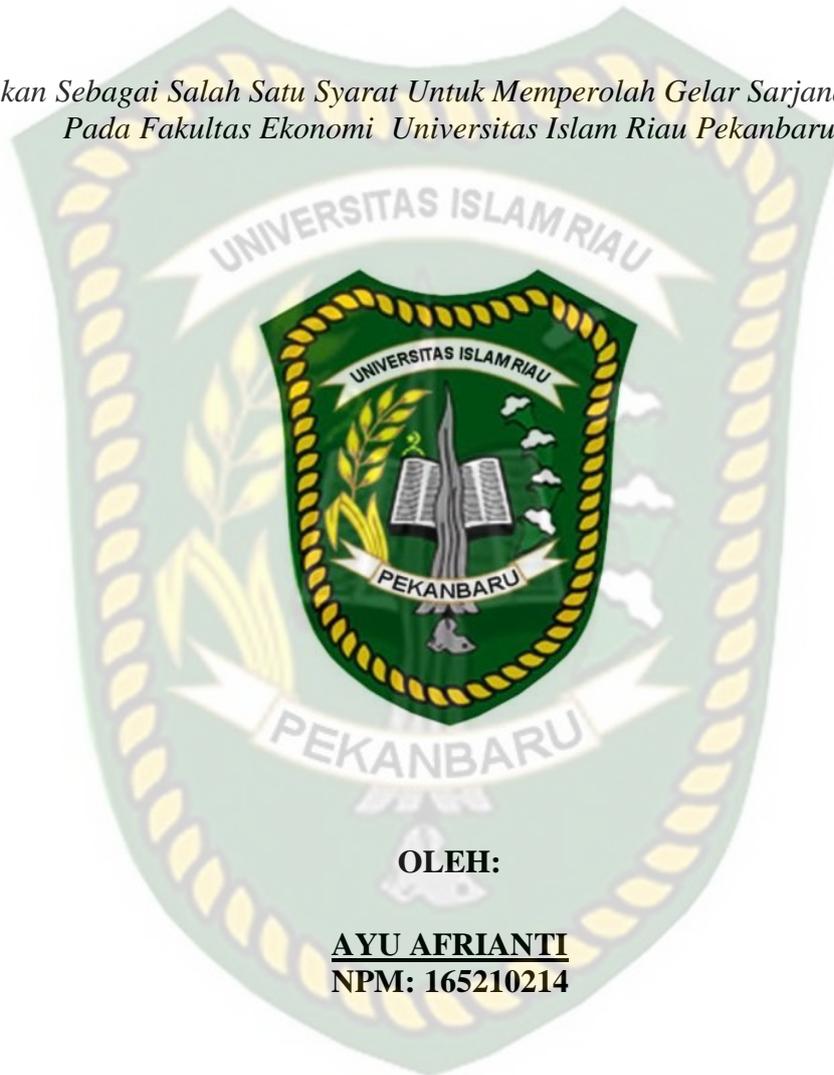


SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDAH LOGISTIK PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

AYU AFRIANTI
NPM: 165210214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDAH LOGISTIK PEKANBARU****OLEH:****AYU AFRIANTI****165210214**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang berjumlah 43 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan jenis dan sumber data di peroleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu t hitung $>$ t tabel sebesar $10,196 > t\text{-tabel} 2,020$ dan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,7%. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel lingkungan kerja sudah termasuk kategori sangat tinggi yaitu 1157 dan variabel kinerja karyawan sebesar 1178 juga kategori sangat tinggi.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT***EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN. BEAUTIFUL LOGISTIC PEKANBARU***

BY:
AYU AFRIANTI
165210214

The purpose of this study was conducted to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at PT. Indah Logistik Pekanbaru. Samples in this study were employees of the dispatcher division of PT. Indah Logistik Pekanbaru, amounting to 43 people. The sampling technique used was purposive sampling technique, namely the determination of the sample with certain considerations. While the types and sources of data were obtained through primary data and secondary data. Analysis of the data obtained using simple regression. Based on the results of research and discussion in this study it is known that work environment variables have a significant influence on the performance of employees of PT. Indah Logistik Pekanbaru which is shown in the significant test, namely $t_{count} > t_{table}$ of $10.196 > 2.020$ and from the work environment variable to employee performance of 71.7%. When viewed from the descriptive results, the percentage of work environment variables is in the very high category, namely 1157 and the employee performance variable of 1178 is also a very high category.

Keywords: work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Alhamdulillah, saya ucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari bantuan, dorongan, bimbingan serta do'a dari semua pihak yang turut terlibat selama penelitian, penyusunan, hingga sampai sidang skripsi. Hal tersebut menggugah kesadaran akan keterbatasan dan kemampuan penulis yang di hadapkan pada luasnya ilmu dan pengetahuan, pentingnya arti persahabatan serta kebersamaan dalam berbagai macam perbedaan untuk membangun dan meningkatkan pengetahuan.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Ibu Dr. Hj Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si selaku Wakil Dekan.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Asril. MM selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku pembimbing Akademik.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Bapak/Ibu Staff dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan.
8. Kakak Hanna Rahmalia, S.Pd selaku HRD PT. Indah Logistik Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memperoleh

data. Terimakasih juga kepada karyawan yang telah membantu dalam proses pengisian kuisioner dalam penyusunan penyelesaian skripsi.

9. Teristimewa untuk kedua orang tua saya ayahanda Maslan dan ibunda Sumintan yang tercinta dan tersayang yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moral maupun materi dan yang selalu menyemangati.
10. Riyan Hidayat yang selalu mendampingi penulis untuk memberikan motivasi, dukungan do'a dan semangat sehingga penulis bersemangat untuk terus melangkah sehingga menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada keluarga Langgandung Zurlina, Mazrah Masran, Guntur, Siska Noviana, Eka Ardila, Arbain Hidayatullah, Syifa Rahdatul Aisy, ican, dan Nando yang mendukung dan memberikan dorongan semangat.
12. Serta teman seperjuangan Manajemen-D 2016 yang sama-sama lagi berjuang, yang menemani keseharian penulis dikampus teman canda tawa dan bertukar pikiran terutama Anggi Ramadani, Febbi Larasati, Muldiana, Okti Bella Zulni, dan temen-temen Hasemeleh.

Dalam proses penyelesaian skripsi, penulis selalu berusaha dengan sekuat kemampuan agar tidak menyimpang dari syarat-syarat yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan ilmiahnya namun demikian, penulis pun tidak akan mungkin luput dari khilaf dan kekurangan, dan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun dai kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yaa Robbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

AYU AFRIANTI

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	20
2.1.4 Penilaian Kinerja	21
2.1.5 Pengukuran Kinerja	26
2.2 Lingkungan Kerja	27
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	30
2.2.3 Dimensi dan indikator lingkungan kerja.....	31
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi lingkungan kerja.....	38
2.2.5 Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan	42
2.3 Penelitian Terdahulu	22
2.4 Kerangka Pemikiran.....	46
2.5 Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi Penelitian.....	47
3.2 Operasional Variabel.....	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4.1 Data Primer	49
3.4.2 Data Sekunder	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Uji Instrument.....	53
3.6.1.1 Uji Validitas.....	53
3.6.1.2 Uji Reabilitas	54
3.6.2 Model Regresi Linier Sederhana	54
3.6.3 Menentukan Koefisien Kolerasi (R).....	55
3.6.4 Menentukan Koefisien Determinasi (R ²)	56
3.6.5 Uji T.....	57
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	58
4.1 Sejarah Umum Perusahaan.....	58
4.2 Visi Misi Perusahaan	59
4.2.1 Visi Perusahaaan.....	59
4.2.2 Misi Perusahaan.....	59
4.3 Aktivitas Perusahaan	60
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
5.1 Deskripsi Identitas Responden	68
5.1.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan umur	68

5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
5.2	Analisis Lingkungan Kerja.....	72
5.2.1	Lingkungan Fisik	73
5.2.1.1	Penerangan atau cahaya.....	73
5.2.1.2	Suhu.....	75
5.2.1.3	Suara	76
5.2.1.4	Tata Warna	78
5.2.2	Lingkungan Non Fisik.....	79
5.2.2.1	Hubungan Antara Atasan dengan bawahan.....	79
5.2.2.2	Hubungan Antar Karyawan.....	81
5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	83
5.4	Analisis Kinerja Karyawan.....	85
5.4.1	Kualitas Kerja	85
5.4.1.1	Tanggung Jawab	86
5.4.1.2	Ketelitian Bekerja	88
5.4.1.3	Kecakapan Dalam Bekerja	89
5.4.2	Kuantitas Kerja	91
5.4.2.1	Hasil Kerja.....	91
5.4.2.2	Penyelesaian Tepat Waktu	93
5.4.2.3	Pencapaian Target.....	94
5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	96
5.6	Analisis Data.....	99
5.6.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas	99
5.6.1.1	Uji Validitas.....	99

5.6.1.2 Uji Reliabilitas	101
5.6.2 Regresi Linear Sederhana	102
5.6.3 Koefisien Korelasi	103
5.6.4 Koefisien Determinasi	105
5.6.5 Uji T	106
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	107
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
6.1 Kesimpulan	112
6.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



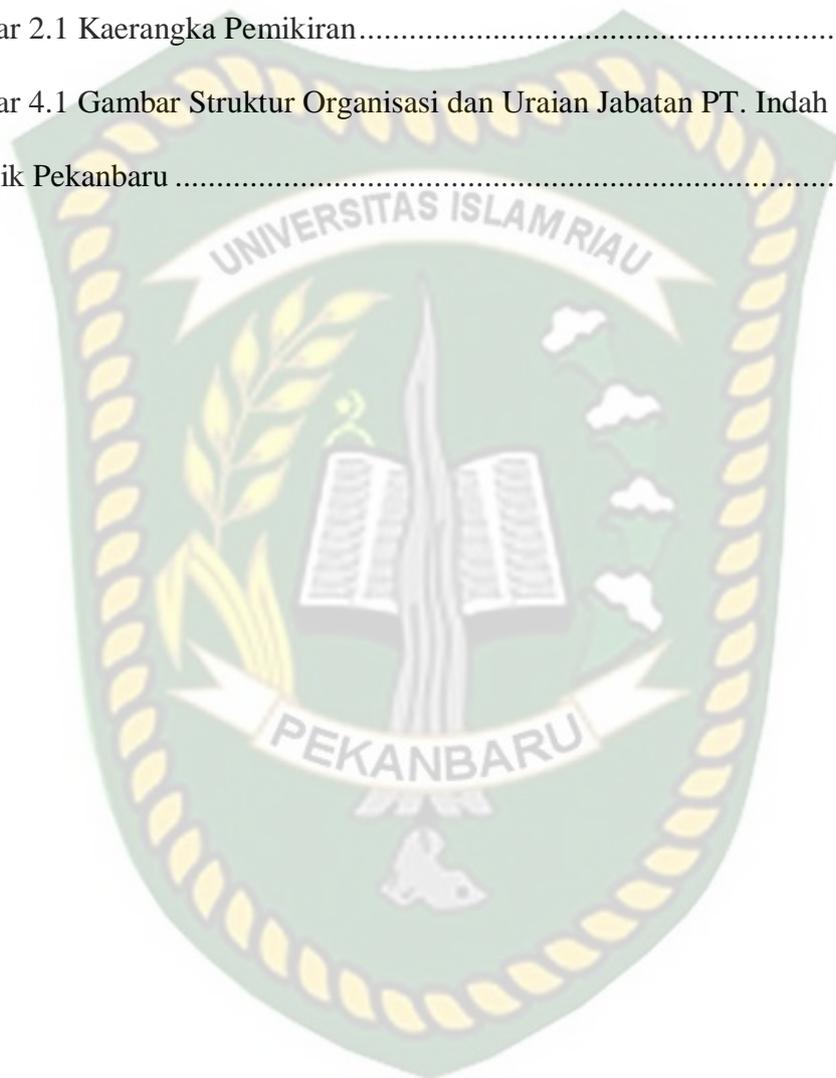
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan berdasarkan Jabatan Tahun 2019 PT. Indah Logistik Pekanbaru	4
Tabel 1.2 Data Fasilitas PT. Indah Logistik Pekanbaru.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Operasional variabel.....	47
Tabel 3.2. Kriteria Pengujian	55
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada PT. Indah Logistik pekanbaru.....	69
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Indah Logistik Peknbaru	70
Tabel 5.3 Karakteristik Resonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada PT. Indah Logistik Pekanbaru	71
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan Atau Cahaya	74
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Suhu	75
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Suara.....	77
Tabel 5.7 Tangapan Responden Mengenai Tata Warna	78
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan.....	80
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan	

Antara Karyawan	82
Tabel 5.10 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Lingkungan Kerja Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.....	83
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab	87
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Bekerja	88
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan Dalam Bekerja ...	90
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja.....	92
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tepat Waktu ...	93
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target	95
Tabel 5.17 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru	96
Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas	99
Tabel 5.19 Hasil Uji Reliabilitas	101
Tabel 5.20 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	102
Tabel 5.21 Hasil Uji Koefisien Kolerasi	104
Tabel 5.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	105
Tabel 5.23 Hasil Uji T.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kaerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan PT. Indah Logistik Pekanbaru	62



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Validitas dan Relibilitas Data
- Lampiran 4 Regresi Sederhana
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindari yang berdampak dalam memudahkan pekerjaan manusia di era yang serba praktis ini, salah satunya adalah dengan munculnya perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan pesat dilingkup kegiatannya serta menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik didalam pekerjaannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan,kebersihan, musik dan lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat,nyaman,aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan,dan hasil kerjanya harus sesuai dengan standar yang sudah di berikan oleh perusahaan tersebut.

Masalah kinerja karyawan perlu diperhatikan karena jika kinerja karyawan buruk bisa mengakibatkan perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang diinginkan,disini terdapat beberapa aspek dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain menciptakan suatu lingkungan yang baik,karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pembentukan prilaku seseorang pegawai dalam melalukan pekerjaannya,dan lingkungan kerja bisa di katakan dengan suatu keadaan yang ada disekitar perusahaan baik di lingkungan fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan karena memiliki keterkaitan satu sama lain dan keduanya harus seimbang karena jika keduanya seimbang hal ini bisa menciptakan hasil kerja yang baik,dan dengan menciptakan lingkungan yang baik maka memungkinkan para karyawan untuk bisa bekerja dengan baik,dan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Saat ini Indah Logistik Cab.Pekanbaru yang mempunyai 43 karyawan dalam lingkungan kerja internalnya pada PT. Indah Logistik Pekanbaru secara umumnya kurang efektif dan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menurun, disebabkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang ada di perusahaan tersebut kurang baik,hal ini terjadi karena ruangan kerja sempit,panas dan terdapat banyak nya dokumen yang tidak teratur atau bertumpuk yang letak nya di sekitar meja kerja maupun di belakang kursi tempat karyawan kerja. Hal ini membuat kondisi diruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreativitas dalam bekerja dan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama karyawan,pemimpin dengan karyawan yang baik akan menciptakan kinerja yang baik serta membuat para pekerja diperusahaan terbut lebih menyenangkan dan sebaliknya jika hubungan antara pemimpin dan karyawan dilingkungan kerja kurang kondusif maka hal ini bisa membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

**Tabel 1.1 Data karyawan berdasarkan jabatannya Tahun 2019
pada PT.Indah Logistik Pekanbaru.**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Dispatcher Operasional CS&CC	12
2.	Dispatcher Operasional CS&CC Data Entry Barang Keluar	3
3.	Dispatcher Operasional CS&CC Data Entry Barang Masuk	3
4.	Bagian Operasional	4
5.	Dispatcher Operasional Driver Dalam Kota	20
6.	Dispatcher Operasional Logistik	1
	Jumlah	43

Sumber : HRD PT.Indah Logistik

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan pada PT.Indah Logistik Pekanbaru berjumlah 43 orang.

Kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Untuk kinerja karyawan ada beberapa yang baik dan ada beberapa kurang baik karena komunikasi yang ada didalam PT.Indah logistik pekanbaru tersebut kurang lancar antar pemimpin dengan karyawannya sehingga beberapa pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak diketahui para karyawan nya.

Tabel 1.2 Data Fasilitas pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

No	Fasilitas	Kuantitas	Kualitas	Keterangan
1	Ruang kerja	6	Bagus	
2	Ac	13	Bagus	
3	Toilet	4	Bagus	
4	Mushola	1	Bagus	
5	Wifi & Lain		Bagus	Tergantung Kebutuhan
6	Meja	35	Bagus	
7	Alat Tulis Kantor		Bagus	Tergantung Kebutuhan
8	Kursi	63	Bagus	
9	Ruang Meeting	1	Bagus	
10	Komputer	29	Bagus	
11	Printer	7	Bagus	
12	Rak Arsip	2	Bagus	
13	Handphone	30	Bagus	
14	Telepon	1	Bagus	
15	Brangkas	2	Bagus	
16	Gen set	1	Bagus	
17	Box File	20	Bagus	
18	Lapangan Parkir		Bagus	Luas

Sumber: HRD PT. Indah Logistik

Pada tabel 1.2. dapat dilihat bahwa kondisi Lingkungan fisik pada PT. Indah Logistik Pekanbaru baik, karena di bagian-bagian pekerjaan karyawan sudah memiliki ruangan tersendiri. Dan fasilitas yang ada di PT. Indah Logistik ini dikatakan bagus karna memiliki fasilitas yang lengkap. Akan tetapi di antara bagian-bagian ruangan tersebut terdapat beberapa yang dinilai kurang baik hal ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagian ruangan kerja karyawan bagus, dan di dalam ruangan kerja tersebut ada beberapa karyawan yang bekerja dalam satu ruangan tersebut. Karena di kantor PT. Indah Cargo tersebut hanya terdapat beberapa ruangan saja

mengakibatkan banyak nya meja karyawan serta dokumen dokumen yang bertumpuk di dalam ruangan tersebut.

2. Fasilitas pendingin di setiap ruangan kerja hanya memiliki satu ac saja, sementara diruangan kerja tersebut ada beberapa karyawan dan ada beberapa ac yang ada diruangan masih dinilai kurang baik maka hal ini akan menimbulkan rasa panas serta kurang nyamannya dalam bekerja.
3. Fasilitas di bagian toilet di PT. indah logistik pekanbaru bagus,karena toilet yang ada sangat bersih.
4. Untuk fasilitas musholla kondisinya baik karena musholla tersebut bersih dan terdapat beberapa ac yang ada di musholla tersebut sehingga membuat karyawan merasa nyaman untuk melaksanakan ibadah.
5. Untuk bagian wifi di PT. Indah Logistik Pekanbaru bagus sehingga membuat karyawan nyaman untuk melakukan sebuah pekerjaan.
6. Untuk fasilitas meja yang ada dikantor lengkap dan bagus
7. Untuk fasilitas alat tulis di Pt.Indah Logistik Pekanbaru lengkap sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.
8. Untuk fasilitas kursi yang ada di kantor Pt. Indah Logistik pekanbaru baik dan lengkap.
9. Untuk ruangan meeting baik dan bersih dan kondisi didalam nyaman dan tidak panas.
10. Untuk komputer lengkap di setiap ruangan karyawan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

11. Dan untuk printer lengkap karena setiap ruangan karyawan memiliki printer sehingga memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
12. Rak arsip yang kurang lengkap sehingga banyak nya dokumen yang bertumpuk letaknya disekitar tempat kerja kondisi ruang kerja seperti ini cepat menimbulkan kelelahan kehilangan kreativitas sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan.
13. Untuk fasilitas handpone dan telepon yang ada dikantor kualitasnya bagus dan lengkap.
14. Untuk fasilitas brangkas baik dan lengkap
15. Untuk fasilitas genset kualitasnya bagus.
16. Untuk box file masih kurang lengkap sehingga membuat dokumen-dokumen bertumbuh di belakang kursi para karyawan.
17. Untuk lapangan parkir di PT. Indah Logistik Pekanbaru sangat luas dan terdapat penghijauan dilapangan parkir tersebut, sehingga ketika para karyawan merasa stres atau lelah terhadap suatu pekerjaan yang di berikan dengan melihat penghijauan tersebut membuat para karyawan bisa mengembalikan semangat bekerja dan bisa menghilangkan lelah dan stres terhadap pekerjaan yang diberikan tersebut.

Dengan penjelasan diatas maka dapat diketahui masih ada beberapa fasilitas yang kurang baik dilingkungan kerja tersebut sehingga menimbulkan kurang nyaman nya dalam bekerja serta membuat hasil kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang baik, akibat dari fasilitas yang ada di ruang lingkup kerja masih kurang kondusif hal ini membuat para karyawan kehilangan semangat dalam bekerja, cepat merasa lelah dan bisa berpengaruh terhadap prestasi karyawan dalam bekerja.

Sementara itu di lingkungan kerja non fisik terdapat beberapa rekan kerja yang menyenangkan dan ada juga yang kurang menyenangkan, yang kurang menyenangkan akibat komunikasi yang kurang lancar hal ini membuat hubungan dan kinerja karyawan menjadi kurang baik serta ada beberapa pekerjaan yang kurang diketahui oleh para karyawan dan juga berpengaruh pada hasil kerja karena akibat dari komunikasi yang kurang lancar tersebut.

Lingkungan fisik dan non fisik yang baik didalam suatu perusahaan akan menciptakan hasil kerja yang baik dan juga bisa menciptakan hubungan yang harmonis didalam bekerja, lingkungan yang baik akan membuat karyawan berkegiatan merasa nyaman dan apabila hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan antar karyawan dengan atasan baik atau harmonis akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati tanpa adanya tekanan dan akan menimbulkan suatu komitmen karyawan terhadap perusahaan sehinggadiharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat dan membuat para karyawan.

Berbagai fenomena diatas, permasalahan yang sering terjadi pada PT. Indah Logistik salah satunya adalah kurangnya kualitas pada fasilitas-fasilitas yang ada di kantor dan terdapat beberapa ruangan kerja yang sempit, dan juga kurang terjalinnya hubungan antar karyawan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan akibat dari komunikasi yang kurang lancar mengakibatkan hasil kerja karyawan menurun, seperti pekerjaan pengiriman barang tidak sampai kepemilik barang, hal ini membuat para karyawan dituntut agar lebih profesional dalam bekerja sehingga permasalahan yang terjadi diatas dikhawatirkan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karena kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan didalam suatu perusahaan, dari lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik mengganggu aktivitas diperusahaan. Seperti masih banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu karena tersedianya pendingin ruangan yang kualitas kurang baik, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antarkaryawan mengenai pembagian tugas, warna ruangan yang kurang menarik, penempatan meja yang masih perlu dilakukan perbaikan, serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Maka hal ini harus lebih diperhatikan karena menyebabkan kurang

optimalnya tingkat kinerja karyawan seperti loyalitas kerja dan menurunnya disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan di sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Kota Pekanbaru”?

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Kota pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manafaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang lain dalam masalah yang sama serta menambah pengetahuan pembaca atau dapat meningkatkan ilmu, wawasan dan kemampuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama permasalahan lingkungan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk perusahaan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan informasi serta masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerha karyawan terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

1.4. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang akan dibahas penulisannya sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah dan manfaat penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan berbagai konsep teori-teori tentang lingkungan dan kinerja sehingga mengemukakan suatu variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan mengenai lokasi penelitian jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan aktivitas perusahaan serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENGGUNAAN DATA

Pada bab ini penulis akan menguraikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang berisi jawaban atau pertanyaan berdasarkan hasil penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dalam bahasa Indonesia dasar yaitu “Kerja” artinya suatu prestasi kerja yang di capai seseorang ataupun hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan di dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan pada perusahaan.

Simamora (2007 : 338) menjelaskan bahwa kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Mangkunegara (2006 : 9) mengemukakan bahwa “kinerja” merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan sesuai dengan tanggung jawab nya terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012 :34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Veithzal Rivai (2008:309) kinerja adalah “Perilaku nyata” yang di tampilkan seorang pegawai sebagai suatu prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut sesuai tugas dan perannya di dalam suatu perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Merupakan kondisi yang menunjukkan hasil kerja atau kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan wewenang nya yang telah di berikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan cara menunjukkan suatu prestasi kerja atau kemampuan karyawan yang di berguna untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan nya.

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator yaitu kualitas kerja karyawan seperti tanggung jawab karyawan, ketetapan dalam bekerja, ketelitian bekerja dan kecakapan dalam bekerja, sedangkan kuantitas

karyawan itu seperti hasil kerja yang baik, penyelesaian tepat waktu, dan pencapaian target yang telah di tentukan.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perludilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor dari fisik karyawan sangat berpengaruh terhadap kondisi karyawan dalam melalukan pekerjaan.karena jika fisik kurang stabil maka hasil kerja pun juga tidak baik. Selain itu lingkungan fisik dan non fisik juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pembahasan ini lebih di fokuskan pada lingkungan kerja non fisik,yang arti nya dimana suatu keadaan yang sebenarnya sangat melekat dengan manajerial suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut “Handoko (2000 : 49)” sebagai berikut :

1. Pengalaman atau keterampilan

Seseorang yang mempuyai banyak pengalaman tentunya juga mempunyai keterampilan yang baik, begitupun seseorang yang

berpengalaman rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang baik, oleh karena itu perlu adanya penyatuan antara pengalaman kerja dengan keterampilan. seseorang yang baru memulai karier biasanya masih kurang baik dalam bekerja akan tetapi jika seseorang yang memiliki banyak pengalaman tentunya akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pendidikan

Diperusahaan merekrut orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, karena diperusahaan hanya membutuhkan orang yang memiliki banyak pengalaman serta membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja.

3. Faktor umur

Faktor umur seseorang juga menjadi tolak ukur dalam bekerja di suatu perusahaan, biasanya dalam memilih karyawan yang baru perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja yang umurnya masih muda, karena umur yang muda masih mempunyai kesehatan fisik yang kuat. tetapi hal ini tidak selalu begitu karena didalam pekerjaan ini perusahaan

selalu menyeimbangi dengan jumlah umur pegawai, dimana semakin lama seseorang bekerja di perusahaan tersebut maka semakin baik kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dan bisa dikatakan lebih meningkat dalam bekerja.

4. Sarana penunjang

Sarana penunjang dalam kinerja karyawan yaitu berbagai kelengkapan ditempat kerja baik secara fisik maupun non fisik, maupun harus memperhatikan keadaan didalam perusahaan misalnya perlu perbaikan atau pun perlu diganti peralatan yang ada di kantor dan harus bisa bekerja sama baik sesama karyawan maupun dengan pemimpin, hal ini untuk bisa menumbuhkan kinerja yang baik dan lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Faktor semangat dan kegairahan bekerja

Dengan adanya suatu dorongan yang baik dari pemimpin bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena bisa menumbuhkan semangat bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

6. Faktor motivasi

Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong karyawan agar melakukan suatu pekerjaan maupun tugas dengan sebaik-baiknya agar mendapat hasil kerja yang baik, serta sikap yang baik atau positif terhadap seseorang maka akan lebih menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas,serta kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai prosedur yang ada diperusahaan.

Menurut Wirawaman (2009 : 6) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Lingkungan internal organisasi, di dalam faktor internal ini pegawai membutuhkan dorongan serta dukungan yang baik dari orang orang yang bekerja di perusahaan tersebut,karena dorongan ini bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan situasi yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja para karyawan, seperti: krisis ekonomi, menurunnya gaji para pekerja hal ini bisa

menjadi penurunan terhadap kinerja karyawan.

- c. Faktor internal karyawan adalah salah satu faktor dari dalam diri karyawan atau diri sendiri yang bawaan dari lahir, seperti : sifat seseorang, bakat serta kondisi fisiknya, sementara itu faktor yang lain dari internal karyawan seperti : pengalaman kerja, etos kerja, pengetahuan serta keterampilan.

Ada beberapa kriteria yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Penilaian berfokus pada karakteristik individu misalnya kemampuan, kejujuran dalam bekerja loyalitas dan lain sebagainya.
2. Prilaku yang berfokus pada pekerjaan yaitu bagaimana suatu pekerjaan itu dilakukan dan di laksanakan dengan baik. Misalnya : teliti dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, kerjasama yang baik dan lain-lain.
3. Hasil dimana hasil berfokus pada apa yang telah di capai dalam melaksanakan tugas nya, misalnya: bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan

dilihat dari kemampuan serta pengetahuan yang luas menjadi motivasi dari seorang karyawan dalam bekerja merupakan suatu hal yang lengkap dalam kondisi kerja.

Dari beberapa pendapat dari para ahli yang di uraikan di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dan juga faktor eksternal. Dimana faktor internal adalah faktor bawaan dari lahir dari karyawan itu sendiri, atau lebih jelasnya dari diri sendiri seperti sifat seseorang, pengetahuan seseorang, bakat dan lain sebagainya, dan penjelasan tentang faktor eksternal adalah yang berasal dari luar diri, misalnya keadaan ekonomi, aturan yang ada di perusahaan, situasi kerja, dan lain sebagainya.

2.1.3. Tujuan dan manfaat kinerja karyawan

Ada beberapa tujuan dan manfaat dari kinerja yaitu :

- a. Mendapatkan hasil kerja yang baik, serta membuat kinerja karyawan menjadi meningkat baik secara individu maupun kelompok atau kerjasama.
- b. Membantu kinerja karyawan menjadi optimal agar dapat membuat

suatu program pengembangan kinerja serta pelatihan untuk karyawan.

- c. Peningkatan prestasi karyawan dalam bekerja hal ini akan menjadi dorongan bagi karyawan serta menjadikan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan produktivitas.
- d. Membangkitkan minat karyawan dalam pengembangan diri tujuannya agar mendapatkan hasil kerja yang baik serta meningkatkan prestasi karyawan.
- e. Menyediakan sarana untuk membandingkan berbagai macam prestasi dari para karyawan dengan meningkatkan gaji serta memberikan bonus sebagai bagian dari kebijakan yang baik dari perusahaan.
- f. Memberikan suatu kesempatan untuk para karyawan dalam menyampaikan pendapatnya tentang sebuah pekerjaan atau hal yang lain yang ada kaitan tentang perusahaan

2.1.4. Penilaian kinerja

Pada dasarnya penilaian kerja karyawan adalah suatu kunci dimana bisa mengembangkan organisasi efisien dan baik, karena dengan adanya suatu

kebijakan yang baik dari perusahaan untuk sumber daya manusia didalam organisasi maka penilaian suatu kinerja seseorang sangat amat berguna bagi pertumbuhan organisasi didalam perusahaan, dari penilaian tersebut maka dapat diketahui keadaan yang sebenarnya tentang kinerja para karyawan.

Didalam kinerja karyawan sangat diperhatikan karena untuk meningkatkan serta mempertahankan hasil kerja yang sudah optimal, dampak dari penilaian para karyawan mendapat dampak positif maupun negatif tentang kerja karyawan. Guna penilaian kinerja yaitu agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja, penilaian kinerja dianggap menakutkan oleh para karyawan karena terkait dengan pemecatan atau pemberhentian sementara. Karyawan yang kurang produktif dalam bekerja serta karyawan merasa bahwa sebuah penilaian dilakukan secara gampang serta tidak adil, perasaan yang berkecambuk pada saat bekerja, karena para karyawan tidak memahami serta tidak mengetahui cara menilai kinerja mereka dan pada saat mereka melihat cara penilaian kerja tersebut lebih banyak kritis dari pada membantu.

Agar suatu penilaian kerja karyawan memberikan hasil yang baik maka akan di anjurkan dengan sebuah penerapan dalam bentuk sebuah tim agar

memberikan perspektif yang luas serta dapat meminimumkan dampak baik individu maupun kelompok serta hasil penilaian tersebut pun lebih dapat diterima oleh para karyawan, disamping itu manajer lebih bisa memahami tugas serta tanggung jawab kerjanya sehingga bisa memformulasikan strategi yang lebih efektif untuk mencapai sebuah tujuan kerja. (Odiorne, 1987).

Terlepas dari jenis sektor atau speasialisnya setiap organisasi biasanya cenderung menilai sebuah kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Finansial
- b. Kepuasan pelanggan
- c. Operasi bisnis internal
- d. Kepuasan pegawai
- e. Waktu

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena untuk mempertahankan kan suatu hasil kerja yang produktif bahkan bisa meningkatkan nya. Dalam penilaian dalam kinerja karyawan ini bisa berdampak positif maupun negatif terhadap moral kerja pegawai.

Semakin karyawan bisa memahami dari proses sebuah penilaian kerja dan semakin penilaian kinerja tersebut di pakai untuk peluang suatu pengembangan kejadian pengkritikan maka kebutuhan aktualisasi diri akan terpenuhi, gaya pemimpin dan suatu iklim organisasi memiliki imbas yang besar untuk hasil memotivasi karyawan.

Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas

Menunjukkan kerapian ketelitian, keterkaitam hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Ketelitian bekerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat,cermat serta teliti.
- b. Kejujuran bekerja adalah bertindak atau berkata apa adanya dan kesesuaian antara informasi dengan kenyataan yang terjadi dalam bekerja.

- c. Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Hasil kerja yang baik adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.
- b. Penyelesaian pekerjaan adalah selesainya sebuah pekerjaan dengan tepat waktu yang diharapkan oleh sebuah perusahaan
- c. Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

2.1.5. Pengukuran kinerja

Menurut Sri Indraastuti (2012:114)ada beberapa hal dalam mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Tenaga kerja yang terampil atau mempunyai skil tertentu dalam bekerja sangat diperlukan perusahaan karena untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta mendapatkan hasil kerja yang memuaskan yang sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Disiplin kerja yaitu dimana dalam melakukan suatu pekerjaan disiplin kerja ini sangat diperlukan perusahaan agar para karyawan bisa lebih memperhatikan waktu yang sudah di tentukan serta menjadikan para pekerja lebih mentaati waktu tersebut dengan sebaik baiknya.
3. Pembiayaan adalah suatu faktor yang sangat penting untuk mewujudkan sasaran pelayanan masyarakat dari perusahaan.
4. Fasilitas kerja yaitu semua perlengkapan peralatan yang ada di ruang lingkup kerja baik yang serba otomatis ataupun tidak guna untuk mendapatkan hasil yang efektif dan yang diharapkan perusahaan.

2.2.Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup atau tempat kerja dimana seseorang melakukan kegiatan aktivitas kerja, lingkungan kerja seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja bagi para karyawan karena lingkungan kerja yang baik bisa memberikan hasil kerja yang baik serta membuat para karyawan nyaman,aman dalam melakukan pekerjaannya begitupun sebaliknya jika di lingkungan tersebut kurang baik bisa membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183)“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sondang bahwa “Lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan,kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Ig Wursanto (2003:56) “Lingkungan kerja merupakan ruang lingkup yang bisa mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, lingkungan kerja ini dibagi menjadi 2 yaitu : lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik adalah semua bentuk fisik yang ada di ruang lingkup tempat bekerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan contohnya seperti fasilitas yang ada di perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua yang berkaitan dengan hubungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut, baik sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Agar tujuan ini lebih mempunyai arti maka seperti kata “Lateiner dan Leviene” bahwa faktor lingkungan kerja yaitu suatu kondisi dimana semua yang bisa dirasakan para pekerja pada saat bekerja, hal ini juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya. Untuk menciptakan ruang lingkup kerja yang baik, maka diperlukan kondisi lingkungan tempat bekerja yang sangat baik, ada beberapa yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan kantor
2. Ruangan kantor
3. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
4. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah

5. Tersedianya ruangan untuk istirahat
6. Tersedianya fasilitas salah satunya seperti sarana angkutan khusus untuk para karyawan

Telah umum diakui oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja, kondisi fisik menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan.

Sesungguhnya kepentingan perusahaan apabila manajemen mengambil langkah-langkah menjamin kesehatan dan keselamatan para karyawannya. Karena jika karyawan yang diserang penyakit atau mengalami kecelakaan ditempat pekerjaan, tingkat produktivitas kerja akan menurun, tingkat kemangkiran akan naik, keinginan pindah akan makin besar dan kepuasan kerja mereka akan makin rendah.

Menurut Sedarmayanti (2001:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya

dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan tentang lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan bisa mengerjakan suatu tugas ataupun pekerjaannya dan semua yang ada di sekitar kantor baik secara fisik maupun non fisik serta langsung maupun tidak langsung yang memberikan pengaruh bagi diri seseorang dalam melakukan aktivitas dan pekerjaannya.

2.2.2. Jenis lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti 2001:21) bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada sekitar kantor atau tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, secara langsung berupa semua fasilitas yang ada dikantor sedangkan tidak langsung berupa suara bising, kebersihan, keamanan, sirkulasi udara, kelembaban dan lain sebagainya yang bisa mempengaruhi

kinerja karyawan

Menurut Soekidjo (2008:26) kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Untuk dapat memprediksi pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.2.3. Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Di bawah ini adalah dimensi dan indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Penerangan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, karena penerangan ini berguna untuk keselamatan serta kelancaran kerja bagi karyawan, penerangan dibedakan menjadi 2 yaitu : penerangan/cahaya yang berasal dari matahari serta dari lampu, hal ini perlu diperhatikan

tentang penerangan yang baik yang tidak terlalu menyilaukan, maupun yang kurang baik. Dalam bekerja bergunanya penerangan yang baik karena dengan adanya penerangan/cahaya yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik serta bisa bekerja dengan lebih teliti dan cermat sehingga mendapatkan hasil kerja yang sangat baik. Penerangan yang kurang cukup jelas bisa mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaanpun menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

b. Suhu

Dalam kondisi normal manusia memiliki suhu tubuh yang berbeda beda, bekerja pada suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan haruslah

selalu memperhatikan suhu ruangan dimana karyawan bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan atau kipas angin sesuai dengan kebutuhan di ruangan kerja tersebut.

c. Kebisingan

Salah satu jenis polusi yang sangat mengganggu pekerjaan adalah polusi suara bising. Suara bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang mengganggu telinga dimana bunyi tersebut mampu mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi. Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini hasil kerja pun menjadi menurun karena banyaknya kesalahan dalam bekerja.

d. Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, pada kenyataannya tata warna tidak dapat

dipisahkan dengan penata dekorasi. hal ini dapat di maklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam waktu dapat merangsang perasaan manusia.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi atau situasi yang menyangkut tentang hubungan kerja, seperti hubungan kerja sesama para karyawan ataupun hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (2000:171) bahwa didalam perusahaan bisa menciptakan situasi yang baik yang memberikan dorongan yang positif terhadap para pekerja, baik sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan karena dengan adanya kondisi lingkungan yang baik serta komunikasi yang baik maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik serta bisa membuat hubungan antara sesama pekerja menjadi seperti suasana kekeluargaan karena tidak adanya perbedaan antara satu dan yang lain serta menjadikan situasi tempat bekerja menjadi nyaman.

Menurut Sadarmyanti (2001:31) “Lingkungan kerja non fisik

adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (Dua) yaitu :

1. Lingkungan Internal

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan, lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2. Lingkungan Eksternal

Perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasi, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan

berdampak pada organisasi yang dikelolanya.

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan, bagaimanapun juga lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu karena itu manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Sedarmayanti (2001 : 31) menyatakan bahwa lingkungan non fisik itu merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan semua hubungan kerja baik itu sesama para karyawan maupun antara atasan dan bawahan, adapun hal hal yang menyangkut penjelasan ini yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan suatu interaksi dimana antara atasan dengan para bawahan agar bisa menciptakan lingkungan kerja menjadi baik serta mempermudah bagi para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena sudah terciptanya komunikasi

yang baik dari atasan dengan baiknya hubungan tersebut maka para karyawan lebih mudah mengerti dengan pekerjaannya serta bisa mendapatkan hasil yang optimal. didalam perusahaan tentunya mempunyai pemimpin, pemimpin ini gunanya untuk mengarahkan semua pekerjaan yang ada, jadi dengan adanya pemimpin yang baik bisa menjadikan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, karena atasan sangat juga berpengaruh kepada karyawan, jika pemimpinnya tidak bisa berinteraksi dan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahan maka para karyawannya pun akan lebih sulit mengerti dalam pekerjaan yang telah di berikan.

2. Hubungan sesama karyawan

Hubungan sesama para karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam bekerja, dengan adanya hubungan yang baik hal ini akan menimbulkan rasa kekeluargaan dalam bekerja serta rasa nyaman dalam melakukan sebuah pekerjaan karena bisa melakukannya secara bersama, dengan adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan maka hasil kerja pun akan baik pula serta menciptakan suasana yang harmonis di

tempat bekerja dan mencapai tujuan yang baik yang di harapkan para perusahaan.

2.2.4. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

a. Temperatur ditempat kerja

Temperatur merupakan suhu dilingkungan tempat bekerja, dimana di dalam tubuh manusia tentunya berbeda, didalam ruang lingkup kerja

baik yaitu bisa membuat para pekerja menjadi nyaman, dengan adanya suhu yang baik bisa membuat hasil pekerjaan pun menjadi optimal, dengan demikian hal yang mengenai tentang suhu di tempat kerja harus di perhatikan, karena di anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang baik, ada yang bisa mempertahankan diri ada juga yang tidak, hal ini bisa berpengaruh kepada kinerja seseorang, dengan terciptanya suhu yang baik di tempat kerja maka para pekerja akan lebih konsisten dalam bekerja tetapi jika suhu atau temperatur kurang baik maka akan membuat para pekerja kehilangan fokus serta membuat hasil kerja menjadi menurun.

Dari hasil penelitian bahwa untuk temperatur bisa memberi suatu pengaruh yang berbeda beda bagi setiap karyawan, dengan adanya temperatur tempat kerja yang baik maka akan membuat semua karyawan menjadi nyaman, begitupun sebaliknya jika kurang baik maka akan membuat kondisi menjadi memburuk, akan tetapi hal tidak berlaku pada setiap karyawan karena tergantung pada daerah tempat karyawan tinggal dan dapat hidup.

b. Kelembaban tempat kerja

Kelembaban merupakan suatu kondisi dimana di ruang lingkup tempat kerja hendaknya berada pada situasi yang nyaman, kelembaban di tempat kerja hendaknya seimbang karena jika kelembaban di ruang lingkup melebihi atau tinggi maka menimbulkan pengaruh panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya dan begitupun sebaliknya.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara

segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Bau-bauan di tempat kerja

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

e. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuanpetugas keamanan (SATPAM).

2.2.5. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Faktor lingkungan kerja harus mendapatkan perhatian yang lebih dari para pemimpin atau atasan karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan kerja baik maka hubungan atau komunikasi

baik sesama karyawan maupun atasan akan menjadi baik serta bisa menciptakan suasana kekeluargaan, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka hubungan pun akan memburuk karena kurangnya kenyamanan dalam bekerja dan hanya mementingkan diri sendiri dan hasil yang di capai pun akan menurun. Jadi antara lingkungan fisik dan non fisik haruslah seimbang agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa harus menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, karena jika sudah memiliki hubungan yang baik tentunya komunikasi juga akan lancar sehingga membuat para pekerja lebih nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan adanya hubungan yang baik bisa mendapatkan hasil yang memuaskan serta para pekerja lebih mudah memahami tugas yang sudah di berikan, dan begitu pun dengan lingkungan kerja harus menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk memberikan kenyamanan serta rasa aman bagi para karyawan dalam bekerja agar para karyawan bisa konsentrasi dalam bekerja serta bisa mencapai target dan hasil yang optimal.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah sebagai salah satu acuan penting dalam penelitian ini, dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan judul yang sama dengan judul penelitian, namun peneliti menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk bahan kajian peneliti untuk melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dan yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisa	Hasil penelitian
1.	Agam Ferdiansyah (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Exspedisi Maumbi Kota Manado	Menggunakan Uji korelasi Uji regresi linier sederhana Uji koefisien determinasi Uji hipotesis	Terlihat bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Exspedisi Maumbi Kota Manado

2.	Komarudin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok	Menggunakan uji reabilitas Uji korelasi Uji regresi Linier sederhana Uji koefisien determinasi Uji hipotesis	Terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok
3.	Riska Afriliani (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Jaya Selaras Pekanbaru	Menggunakan Uji regresi linier sederhana Uji hipotesis	Terlihat bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Olahan 2020

2.4. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5. Hipntesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :
diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Lokasi Penelitian

Adapun Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor PT. Indah Logistik di JL.SM.Amin (Arengka II) No.165 Pekanbaru, Riau, Indonesia.

3.2.Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Lingkungan kerja (X) Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan non fisik 	<ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan/cahaya b. Suhu c. Suara d. Tata warna a. Hubungan antara atasan dengan bawahan b. Hubungan antar Karyawan. 	Ordinal
<p>Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> a. tanggung jawab b. ketelitian bekerja c. kecakapan dalam bekerja 	Ordinal

secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	2. Kuantitas kerja	a. hasil kerja b. penyelesaian tepat waktu c. pencapaian target	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	-----------------------------------------------------------------------	--

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dapat di artikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang di teliti. Seluruh populasi di PT. Indah Logistik Pekanbaru ini adalah 131. Dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi karyawan bagian melayani pengiriman barang dan menangani komplek pelanggan, bagian administrasi input data barang masuk dan barang keluar, bagian operasional, driver dalam kota dan bagian gudang pada PT. Indah Logistik Pekanbaru sebanyak 43 orang.

3.3.2. Sampel

Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 43 karyawan di bagian lapangan. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode Sampling Purposive. Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel

yang diambil adalah pada bagian tertentu yang memiliki kinerja yang berhubungan yakni bagian staf pengiriman barang dan menangani komplek pelanggan 12 karyawan, administrasi input data barang keluar 3 karyawan, administrasi input data barang masuk 3 karyawan, staf bagian operasional 4 karyawan, staf driver dalam kota 20 karyawan, staf bagian gudang 1 karyawan, maka total sampel sebanyak 43 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Kuncoro (145-146) data yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (populasi). Semua data, pada gilirannya merupakan variabel yang diukur dan diklasifikasikan.

Jenis penelitian yang digunakan dilihat variabel adalah menggunakan data kuantitatif yaitu metode survey artinya metode digunakan untuk mengkaji populasi yang besar atau pun yang kecil dengan menyeleksi dan mengkaji sampel yang dipilih dari populasi.

3.4.2. Sumber Data

Sanusi (2014:103) jenis data lebih cenderung pada pengertian data macamapa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan kenyataan dilapangan, ketika kuesioner diberikan kepada responden (subjek), memperoleh informasi sesuai dengan tuntutan kuesioner informasi yang diperoleh adalah data

yang menurut jenisnya berupa data subjek dan wujudnya biasanya tertulis.

a. Data primer

Sanusi (2014:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.

b. Data sekunder

Sanusi (2014: 104) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Proses dari pengumpulan data yang telah diperlukan didalam pembahasan ini dapat melalui tahap penelitian, yaitu :

- a. Studi kepustakaan juga dapat digunakan dalam mengumpulkan sebuah data sekunder dari perusahaan landasan teori dan juga informasi yang ada ataupun berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur bahan kuliah, dan hasil penelitian lain yang ada hubungannya dengan objek penelitian, hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

- b. Studi lapangan dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara adalah suatu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan untuk di jawab oleh responden dimana kuesioner ini diberikan kepada para karyawan pt indah logistik pekanbaru bertujuan untuk mencari informasi tentang suatu masalah diteliti, kuesioner ini dalam bentuk skala likert dengan memilih jawaban sebagai berikut :

Sangat setuju	(SS) =5
Setuju	(S) =4
Cukup setuju	(CS) =3
Tidak setuju	(TS) =2
Sangat tidak setuju	(STS) =1

3.6. Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang di dapat dari responden dan dilakukan pengolahan data kemudian ditabulasikan, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori. Analisis data yang dilakukan merupakan analisis kuantitatif pada dasarnya dengan berbagai angka serta perhitungan yang menggunakan metode standar yang di bantu dengan aplikasi statistical package social sciences versi 22.0 dan microsoft excel 2010.

3.6.1. Uji instrumen

3.6.1.1. Uji Validitas

Menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, valid berarti instrument tersebut dapat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2012 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan) sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

3.6.2. Uji instrumen

3.6.1.2. Uji Validitas

Menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, valid berarti instrument tersebut dapat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2012 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan) sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

3.6.1.3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan agar mengetahui seberapa besar tingkat kesalahan data dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka di katakan reliable.

Menurut Trion Sujianto (2009) "jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan ruang yang sama maka ukuran kemantapan alpha yang lebih besar dari 0,6.

3.6.2. Model Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan. pada persamaaan regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan

X= Lingkungan

a= Konstan

b= Koefisien regresi

untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

3.6.3. Menentukan Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi merupakan suatu ukuran hubungan antara dua variabel, yang memiliki nilai -1 dan 1. Jika kedua variabel memiliki hubungan linier sempurna koefisien korelasi maka akan angka tersebut bernilai 1 atau -1. Tanda negatif maupun positif akan bergantung pada apakah variabel itu memiliki hubungan secara negatif maupun positif, koefisien korelasi akan bernilai 0 karena jika tidak ada suatu hubungan yang linier antara semua variabel, ada dua jenis koefisien korelasi yang dapat digunakan yaitu yang pertama koefisien korelasi produk moment person yaitu lebih umum digunakan didalam mengukur hubungan antara kedua variabel, dan yang kedua disebut koefisien korelasi rank spearman, dimana berdasarkan pada suatu hubungan peringkat "rank" antara variabel.

Tabel 3.2. Kriteria Pengujian

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
0.00-0.199	Korelasi Sangat Rendah
0.20-0.399	Korelasi Rendah
0.40-0.599	Korelasi Sedang
0.60-0.799	Korelasi Kuat
0.80-1.00	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Nilai koefisien korelasi menurut sugiyono (2012) berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang Kriteria pemanfaatnya dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya telah ada hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.

2. Jika nilai $r < 0$, artinya ada hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
3. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
4. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, ada hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

3.6.4. Menentukan Koefisien Determinan (R^2)

Ghozali (2006) koefisien determinan (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika koefisien determinan 0 (nol) berarti variabel independen sama sekali tidak bergantung terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, karena variabel independen pada lebih dari 2 (dua) maka koefisien determinan yang digunakan adalah Adjusted R Square.

Dari determinan (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya. Variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam p persentase.

3.6.5. Uji T

Dugunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantung nya apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai $t \geq t$ tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t \leq t$ tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indah Logistik didirikan pada tahun 2011 dengan nama PT. Indah Logistik yang khusus melayani pengiriman barang untuk seluruh Indonesia. Pendiri PT. Indah Logistik Bapak H. Arisal Aziz, adalah seorang pengusaha besar asal pariaman, Kecamatan lima koto, Kampung Dalam, Sumatera Barat yang sudah berkecimpung dibisnis travel dan angkutan barang sejak tahun 2000.

Bermodalkan kerja keras, ketulusan dan keinginan untuk membuka lapangan pekerjaan serta niat untuk mensejahterakan anak yatim piatu serta kaum dhuafa. Perkembangan perusahaan selanjutnya meningkat dengan pesat, saat ini sudah melayani pengiriman barang dengan tujuan ke seluruh Indonesia. Pertimbangan efektif dan efisien membuat manajemen memutuskan untuk membuka kantor cabang diseluruh Indonesia, sehingga saat ini jumlah kantor cabangnya mencapai 519 cabang. Peningkatan jumlah kantor cabang tentunya juga harus diimbangi dengan hadirnya tenaga kerja yang professional, terampil dan berdedikasi tinggi, oleh karenanya manajemen memutuskan untuk memperkerjakan beberapa professional yang berpengalaman dalam bidangnya masing-masing, dimana saat ini jumlah karyawan mencapai 2.880 orang dengan didukung +/- 1.800 kendaraan operasional.

4.2. Visi Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Perusahaan

Visi dari perusahaan ini adalah memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan/cargo dengan manajemen resiko yang handal, terkemuka dan dipercaya oleh masyarakat di seluruh Indonesia, serta mensejahterakan masyarakat kurang mampu dan akan membangun sarana penunjang cargo yang dapat terintegrasi dengan aplikasi, untuk memudahkan pelanggan dalam menctracking barang yang dititipkan kepada kami sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada kami.

4.2.2. Misi Perusahaan

1. Menyediakan produk jasa angkutan/titipan ke seluruh pelosok tanah air dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
2. Menyelenggarakan kegiatan usaha yang menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi komunitas perusahaan untuk berkontribusi secara maksimal demi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.
3. Menjalankan bisnis cargo / jasa titipan dan manajemen resiko secara etikal untuk meningkatkan nilai pemegang saham secara maksimal.
4. Berperan serta dalam usaha pengembangan ekonomi nasional.
5. Berusaha dan bekerja dengan semangat bertumbuh kembang bersama pelanggan dan peningkatan modal untuk kepentingan pemegang saham.
6. Terut serta membantu pemerintah dalam mengurangi kemiskinan dengan memberi santunan kepada anak yatim piatu dan kaum dhuafa.

7. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas, terutama masyarakat menengah kebawah dengan penghasilan minimal sesuai ketentuan pemerintah.
8. Membantu pemerintah dalam peningkatan ekonomi rakyat dengan pendistribusian barang-barang kebutuhan masyarakat sampai ke pelosok tanah air dengan harga yang terjangkau.

4.3. Aktivitas Perusahaan

PT. Indah Logistik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa angkutan barang dengan tujuan seluruh provinsi dan kabupaten yang ada di Indonesia, serta melayani pengiriman barang dan dokumen ke luar negeri. Saat ini kami menguasai hampir 100% daerah tujuan pengiriman barang di Indonesia, dari Sabang sampai Marauke. Jumlah kendaraan operasional kami yang mencapai 1.800 unit, serta kantor cabang kami yang tersebar di seluruh provinsi dan kabupaten, membuat PT. Indah Logistik menjadi salah satu perusahaan jasa angkutan barang yang diperhitungkan di Indonesia.

Jangkauan pengiriman barang melalui 6 layanan darat, laut, udara, city kurir, kereta api dan trucking yang kami siapkan serta dengan moto kami jemput cepat, antar cepet, informasi cepat, menjadikan para pelanggan kami lebih mudah dalam menentukan pilihan pengiriman barang.

4.4. Struktur Organisasi Perusahaan

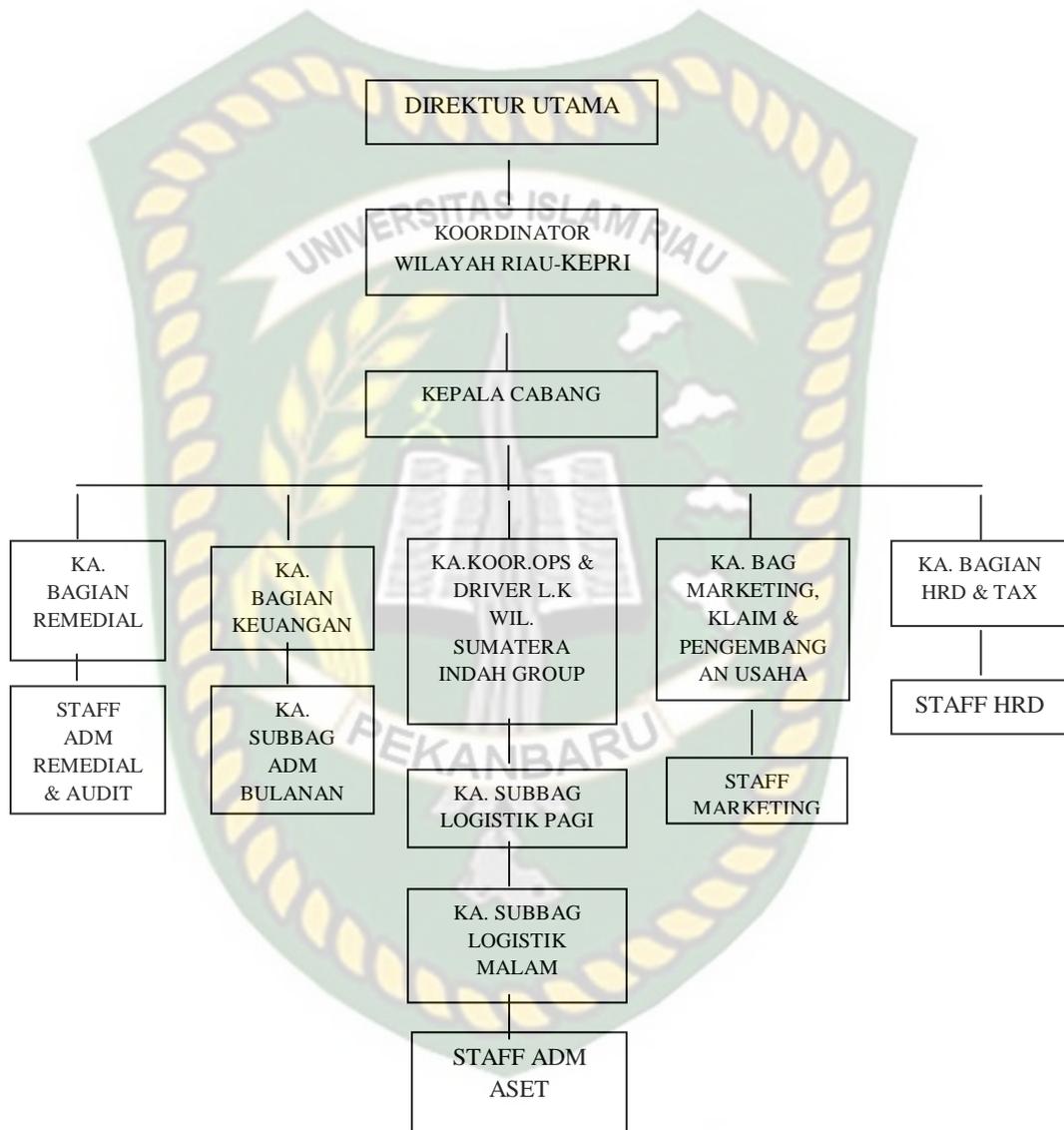
Organisasi dalam pengertian statis adalah merupakan suatu wadah atau suatu tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya organisasi meliputi orang-orang yang bekerja sama dalam bentuk aktivitas kerja dan hubungan-hubungan kerja antara orang-orang atau fungsi yang harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga menjadi suatu kerangka yang mempunyai pola yang tetap, susunan yang logis dan bentuk yang teratur. Pola yang tetap disusun dalam bentuk suatu struktur yang didalamnya terdapat kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam suatu system kerjasama.

Dalam usaha pencapaian tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, perusahaan PT. Indah Logistik Pekanbaru membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan perusahaan.

Gambar 4.1 Gambar struktur organisasi dan uraian jabatan

PT. Indah Logistik Pekanbaru



Sumber: HRD PT. Indah Logistik.

Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Direktur utama

Pada bagan struktur organisasi, merupakan pimpinan tertinggi diperusahaan yang mempunyai tugas mengkoordinasi segala urusan dan kegiatan serta tanggung jawab dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan.

b. Koordinator wilayah riau-kepri

Mengkoordinasi dan bertanggung jawab mengatur segala kegiatan pengiriman barang yang ada di wilayah riau-kepri.

c. Kepala cabang

Mengatur dan bertanggung jawab atas kegiatan pengiriman barang di cabang-cabang kantor PT. Indah Logistik.

d. KA. Bagian kemerdial & audit

Melakukan pemeriksaan barang yang sampai agar tidak ada barang yang cacat atau rusak yang diterima penerima barang.

e. KA. Bagian Keuangan

Mencatat harga pengiriman barang dan harga jenis barang yang akan dikirim ke penerima barang.

f. KA. Koordinator Diriver wilayah Sumatra

Mengatur jalur-jalur yang dilalui driver-driver perusahaan baik diluar kota maupun didalam kota wilayah Sumatera, baik itu driver pagi, atau malam.

g. Staff administasi asset

Mengatur dan menjaga asset-aset perusahaan agar tetap aman dan lancar dalam mengembangkan perusahaan.

h. KA. Marketing, klaim & pengembangan usaha

Bertanggung jawabnya atas komplain para pelanggan dan yang mengatur atas perkembangan perusahaan apabila perusahaan ingin membuka cabang di lain daerah.

i. KA. Bagian HRD & TAX

Bertugas untuk melakukan persiapan atau seleksi tenaga kerja, mulai persiapan faktor internal dan eksternal. Rekrutmen tenaga kerja dan seleksi tenagakerja.

B AB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Pada bab ini untuk melihat keobjektifan data dalam penelitian ini, maka perlu disajikan identitas dari responden. Adapun karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian Dipatcher es&cc sm amin, pangeran hidayat, Dispatcher op data entry barang masuk, Dispatcher op data entry barang keluar, Bagian operasional, Dispatcher driver dalam kota, dan Dispatcher operasional logistik. Dengan jumlah sampel 43 karyawan. Adapun identitas yang disajikan meliputi umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan agar dengan penjabaran identitas responden yang dilakukan dapat mempermudah untuk melakukan proses penelitian.

5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur.

Komposisi umur yang dimiliki karyawan sering kali mempengaruhi kemauan dan semangat bekerja. Hal ini dapat dimaklumi, karena dengan tingkat umur yang matang dan tergolong produktif, karyawan dapat menjalankan tugas yang dikerjakan sebaik mungkin, penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi dibandingkan dengan umur yang tidak produktif. Untuk mengetahui kelompok umur responden dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	14	32,56%
2	26-30 Tahun	10	23,26%
3	31-35 Tahun	10	23,26%
4	36-40 Tahun	8	18,60%
5	41-45 Tahun	1	2,33%
	TOTAL	43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan umur responden dengan umur 20-25 tahun sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase sebesar 32,56%, responden umur 26-30 tahun sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 23,26%, kemudian responden umur 31-35 tahun sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 23,26%, selanjutnya responden umur 36-40 tahun sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 18,60%, dan resonden umur 41-45 tahun sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,33%. Banyaknya responden berdasarkan umur memiliki umur yang produktif untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Umur produktif tersebut merupakan faktor penentu untuk menentukan kinerja setiap para karyawan. Berdasarkan dari klasifikasi umur ini didominasi pada kategori umur 20-25 tahun, yaitu sebanyak 14 orang karyawan.

5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis kelamin sangatlah berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dikerjakan didalam suatu perusahaan. Yang mana suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan saja. Hal ini bisa dikatakan bahwasanya dalam melaksanakan pekerjaan, jenis kelamin merupakan faktor yang perlu untuk mendapatkan perhatian agar pekerjaan yang dilakukan pun sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing baik itu untuk laki-laki maupun untuk perempuan sekalipun. Untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin dari karyawan dan juga karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	76,74%
2	Perempuan	10	23,26%
	TOTAL	43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.2 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Indah Logistik Pekanbaru adalah laki-laki, yang berjumlah 33 orang dengan tingkat persentase sebesar 76,74%, sedangkan sisanya adalah perempuan dengan frekuensi yang berjumlah 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 23,26. Jenis kelamin pada PT. Indah Logistik Pekanbaru ini didominasi oleh kaum laki-laki, Karena dari jenis pekerjaan yang sangat membutuhkan fisik, bertenaga dan energik dalam bekerja. Dimana pada perusahaan ekspedisi ini kaum

laki-laki ditugaskan untuk mengangkat barang-barang kiriman yang bebannya begitu berat, mengirim dan mengantar barang. Oleh sebab itulah mengapa lebih banyak jenis kelaim laki-laki yang bekejer pada PT. Indah Logisik Pekanbaru ini.

5.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kaitan dengan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rangkaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Dengan pendidikan, karyawan mampu menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atasnya. Untuk lebih jelas tingkat pendidikan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1	SMA	40	93,02%
2	S1	3	6,98%
	TOTAL	43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwasanya dari sebanyak 43 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 40 orang karyawan yang memiliki pendidikan pada jenjang SMA dengan tingkat persentase sebesar 93,02%. Yang mana pendidikan tersebut merupakan pendidikan terbanyak dari yang dimiliki oleh

karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih sedikit yakni pada jenjang S1 yang berjumlah hanya 3 orang dengan tingkat persentase 6,98%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pendidikan yang paling dominan pada perusahaan tersebut yakni pada jenjang SMA, dimana suatu pendidikan sangatlah mempengaruhi kualitas dan juga hasil kerja yang dilakukan di perusahaan tempatnya bekerja, dan pendidikan tersebut merupakan suatu pencapaian yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan agar jenjang karir yang diinginkan dapat terwujud.

5.2. Analisis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting penting didalam perusahaan, karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam pekerjaan.

Menurut Alex S. Nitisemito(2000:183) “Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sondang “Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

5.2.1. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain lain. Untuk dapat memprediksi pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

5.2.1.1. Penerangan atau Cahaya

Penerangan atau Cahaya sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu cahaya yang berasal dari sinar matahari dan

cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dapat diketahui pada tabel 5.4 tanggapan responden mengenai Penerangan atau Cahaya ialah sebagai berikut :

Tabel 5. 4. Tanggapan Responden Mengenai Penerangan atau Cahaya.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	26	60,50%
2	Baik	12	27,90%
3	Cukup	5	11,60%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100,00

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.4 diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai penerangan atau cahaya pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakansangat baik sebanyak 26 orang dengan persentase 60,50%, kemudian yang menyatakan baik sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 27,90%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang dengan persentase 11,60%,hal ini dikarenakan ada beberapa responden merasa penerangancahaya yang ada dikantor Pt. Indah Logistik Pekanbaru kurang baik,karena karena penerangan lampu tidak terlalu terang dan juga ukuran lampu masih dikatakan kecil di bagian ruangan didalam kantor tersebut. Harusnya pimpinan dapat mengecek mengenai penerangan tempat para karyawan tersebut bekerja, agar para karyawan dapat

melihat dengan jelas satu persatu mengenai barang pelanggan yang akan dikirim agar tidak terjadi salah kirim yang dikarenakan kurangnya penglihatan yang disebabkan oleh minimnya cahaya dilingkungan kantor tersebut.

5.2.1.2.Suhu

Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan haruslah selalu memperhatikan suhu ruangan dimana karyawan bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan atau kipas angin sesuai dengan kebutuhan di ruangan kerja tersebut. Dapat diketahui pada tabel 5.5 tanggapan responden mengenai Suhu ialah sebagai berikut :

Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Suhu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	44,20%
2	Baik	17	39,50%
3	Cukup	7	16,30%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.5 diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai suhu pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 19 orang dengan persentase 44,20%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39,50%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang dengan persentase 16,30%, hal ini dikarenakan ada beberapa responden merasasuhu yang ada di kantor masih terasa panas, karena kurangnya kualitas pendingin pada kantor, karna disetiap ruangan kerja hanya ada 1 AC, sedangkan yang ada di dalam ruangan tersebut terdapat banyak karyawan dan tidak dapat ditampung dingin nya dari 1 buah AC saja. Jika bekerja dilingkungan yang dingin dan sejuk, maka hati dan pikiran kita pun akan terasa lebih tenang.

Sebaliknya jika kita bekerja dilingkungan yang panas dan sempit, yang di dapatkan adalah pekerjaan kurang maksimal yang dikarenakan suhu dikantor yang terlalu panas dan berakibat ke penurunan kinerja para karyawan. Dalam kondisi normal manusia memiliki suhu tubuh yang berbeda beda. Bekerja pada suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja.

5.2.1.3. Suara

Suara bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang mengganggu telinga dimana bunyi tersebut mampu mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi. Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan

ataupun kerusakan sehingga akan menimbulkan kerugian. Dapat diketahui pada tabel 5.6 tanggapan responden mengenai Suara ialah sebagai berikut :

Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Suara

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	24	55,80%
2	Baik	16	37,20%
3	Cukup	3	7,00%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai suara pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 24 orang dengan persentase 55,80%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 37,20%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang dengan persentase 7,00%. Hal ini dikarenakan ada beberapa responden merasa

Salah satu jenis polusi yang sangat mengganggu pekerjaan adalah polusi suara bising, dimana suara kebisingan ini dapat mengganggu jalannya pekerjaan dikarenakan komunikasi yang disampaikan tidak jelas dan dapat berakibat kesalahan dalam berkomunikasi.

5.2.1.4. Tata Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Dapat diketahui pada tabel 5.7. tanggapan responden mengenai Tata Warna ialah sebagai berikut :

Tabel 5. 7. Tanggapan Responden Mengenai Tata Warna

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	21	48,80%
2	Baik	17	39,50%
3	Cukup	5	11,60%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7. diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tata warna pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 21 orang dengan persentase 48,80%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39,50%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang dengan persentase 11,60%, hal ini dikarenakan ada beberapa responden merasa perlunya menata warna ulang ruangan-ruangan yang ada dikantor, perlu perubahan atau cat ulang agar kelihatan

lebih fresh disaat mata memandang.Serta perlunya mengatur ulang tempat untuk bagian penyimpanan berkas-berkas yang kurang tersusun dan berserakan, dengan di susun dan atur ulang maka akan lebih tertata dan rapi untuk dilihat. Dengan begitu bisa menimbulkan suasana baru dan semangat baru.

5.2.2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,baik hubungan dengan atasan,maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan,bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,komunikasi yang baik,dan pengendalian diri (Nitisemito,2000:171).

5.2.2.1.Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan suatu interaksi dimana antara atasan dengan para bawahan agar bisa menciptakan lingkungan kerja menjadi baik serta mempermudah bagi para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena sudah terciptanya komunikasi yang baik dari atasan dengan baiknya hubungan tersebut maka para karyawan lebih mudah mengerti dengan pekerjaannya serta bisa mendapatkan hasil yang optimal. Didalam perusahaan tentunya mempunyai pemimpin,pemimpin ini gunanya untuk mengarahkan

semua pekerjaan yang ada, jadi dengan adanya pemimpin yang baik bisa menjadikan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, karena atasan sangat juga berpengaruh kepada karyawan, jika pemimpin nya tidak bisa berinteraksi dan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahan maka para karyawannya pun akan lebih sulit mengerti dalam pekerjaan yang telah di berikan.tanggapan responden mengenai hubungan antara atasan dengan bawahan ialah sebagai berikut :

Tabel 5.8. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	29	67,40%
2	Baik	11	25,60%
3	Cukup	3	7,00%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8. diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan antara atasan dengan bawahan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 29 orang dengan persentase 67,40%, selanjutnya baik sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 25,60%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang dengan persentase 7,00%, hal ini dikarenakan ada beberapa responden merasa atasan terlalu lama memberikan informasi mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan, dan juga

banyaknya jumlah pekerjaan yang di berikan oleh atasan untuk pada satu hari tersebut. Sehingga menyebabkan terkadang pekerjaannya menjadi lama untuk terselesaikan. Dengan begitu menyebabkan pekerjaan pun akan semakin menumpuk yang dikarenakan lamanya informasi yang didapatkan oleh karyawan mengenai tugas-tugasnya.

5.2.2.2. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan sesama para karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam bekerja, dengan adanya hubungan yang baik hal ini akan menimbulkan rasa kekeluargaan dalam bekerja, serta rasa nyaman dalam melakukan sebuah pekerjaan karena bisa melakukannya secara bersama, dengan adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan maka hasil kerja pun akan baik pula serta menciptakan suasana yang harmonis di tempat bekerja dan mencapai tujuan yang baik yang di harapkan para perusahaan. Dapat diketahui pada tabel 5.9. tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan ialah sebagai berikut :

Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	31	72,10%
2	Baik	10	23,30%
3	Cukup	2	4,70%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9. diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan antar karyawan pada Pt. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 31 orang dengan persentase 72,10%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,30%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang dengan persentase 4,70%, hal ni dikarenakan ada beberapa karyawan merasa tidak terlalu mempunyai hubungan/ikatan antar sesama karyawan yang lebih. Hanya cukup sekedar kenal dan tahu saja. Karena banyak karyawan yang bersifat individualis, egois, hanya ingin fokus kepada karir dan pekerjaan dirinya saja. Serta mereka tidak ingin menjalin ikatan hubungan yang lebih dekat dikarenakan faktor sikap dan sifat seseorang tersebut yang kurang disukai oleh responden.

5.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Tabel 5. 10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan atau Cahaya	26	12	5	-	-	-
	Bobot Nilai	130	48	15	-	-	193
	2. Suhu	19	17	7	-	-	-
	Bobot Nilai	95	68	21	-	-	184
	3. Suara	24	16	3	-	-	-
	Bobot Nilai	120	64	9	-	-	193
	4. Tata Warna	21	17	5	-	-	-
	Bobot Nilai	105	68	15	-	-	188
	5. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan	29	11	3	-	-	-
	Bobot Nilai	145	44	9	-	-	198
	6. Hubungan Antar Karyawan	31	10	2	-	-	-
	Bobot Nilai	155	40	6	-	-	201
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1157

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10. diatas mengenai rekapitulasi Lingkungan Kerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar **1157**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Maksimal $\Rightarrow 6 \times 5 \times 43 = 1290$

Nilai Minimal $\Rightarrow 6 \times 1 \times 43 = 258$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1290 - 258}{5} = \frac{1032}{5} = 206$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Lingkungan Kerja PT. Indah Logistik Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1083 - 1288

Baik = 877 - 1082

Cukup = 671 - 876

Tidak Baik = 465 - 670

Sangat Tidak Baik = 258 - 464

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja PT. Indah Logistik Pekanbaru. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 1157 yang berada diantara 1083 – 1288. Dalam hal ini, didapatkan penilaian item total skor tertinggi yakni sebesar 201 tentang hubungan antar sesama karyawan. Hubungan antar sesama karyawan sangatlah erat, antar sesama karyawan dapat berkomunikasi secara baik dalam bekerja, mereka sering melakukan kegiatan bersama didalam kantor, saling berhubungan dan bersifat kekeluargaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan mereka pun akan semakin mudah karena bekerja dilingkungan sesama karyawan yang sangat harmonis.

Sementara itu penilaian item total skor terendah yakni sebesar 184 mengenai suhu dilingkungan kantor tersebut, suhu disana panas karena didalam kantor tersebut hanya memiliki satu buah pendingin ruangan, serta kualitasnya pun kurang bagus. Yang mana jika memiliki AC tersebut tentu saja tidak akan

cukup untuk membuat sejuk ruangan dan suasana tempat mereka bekerja. Sementara dengan rutinitas karyawan yang seperti tersebut sangat memerlukan suhu udara yang agar dapat membuat mereka nyaman disaat bekerja. Jika mereka bekerja disuhu yang sejuk dan nyaman, maka mereka pun akan lebih bersemangat bekerja dan ruangan pun akan terasa lebih nyaman dikarenakan suhu ruangan yang sangat baik dan mendukung.

5.4. Analisis Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien. Menurut Simamora (2007:338) menyatakan bahwa kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

5.4.1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi

harapan. Kualitas merupakan suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan ketergantungan pada biaya yang rendah dan sesuai dengan pasar. Kualitas yang diharapkan dalam perusahaan adalah kualitas yang dimiliki pada diri individu masing-masing seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat bekerja dengan baik.

5.4.1.1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan hal yang sudah biasa dikarenakan setiap karyawan perusahaan PT. Indah Logistik Pekanbaru sudah diberikan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan setiap karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang diberikan akan dilakukan oleh karyawan sebaik mungkin untuk hasil yang baik pula.

Dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab pada tabel 5.11. sebagai berikut :

Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	32	74,40%
2	Baik	11	25,50%
3	Cukup	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 di atas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang menyatakan sangat baik sebanyak 32 responden dengan persentase 74,40%, kemudian yang menyatakan Baik dengan 11 tanggapan responden dengan persentase 25,50%. Secara keseluruhan bahwa karyawan merasa sudah berusaha untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan tugas yang dikerjakan mereka lakukan dengan sungguh dan benar-benar, sehingga apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima. Tidak hanya itu namun tapi diwujudkan dengan sikap dan tindakan. Seperti masuk kerja sebelum jam masuk, mematuhi apa yang menjadi peraturan, bersikap jujur terhadap setiap hal serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan.

5.4.1.2. Ketelitian Bekerja

Melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh yang dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh sebuah perusahaan guna tercapainya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan PT. Indah Logistik Pekanbaru dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pelaksanaan tugas dengan mutu pekerjaan yang dimiliki seperti produktivitas yang dimiliki yang diberikan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai Ketelitian Bekerja pada tabel 5.12. sebagai berikut :

Tabel 5. 12. Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	24	55,80%
2	Baik	17	39,50%
3	Cukup	2	4,70%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12. diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai ketelitian bekerjapada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 24 orang dengan persentase 55,80%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39,50%, kemudian

yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang dengan persentase 4,70%, hal ini dikarenakan bahwa ada beberapa responden kurang teliti karena masih ada di bagian kerja pengiriman barang yang salah. Jika ini sering terjadi, maka dampak yang akan didapatkan adalah pelanggan merasa kecewa dengan pelayanan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Bahkan bisa jadi pelanggan bisa berpindah ke ekspedisi yang lain. Maka yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana caranya supaya terhindar dari kesalahan-kesalahan tersebut agar barang-barang yang akan dikirimkan tidak terjadi kesalahan lagi nantinya. Dan secara langsung akan meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut yang berasal dari para karyawan yang sangat teliti dalam bekerja.

5.4.1.3. Kecakapan Dalam Bekerja

Perilaku kerja haruslah menjadi karakter kerja yang membatin dalam diri. Sebab tanpa kerja sama yang baik, tanpa saling pengertian, dan tanpa saling membantu, maka setiap upaya untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja terbaik akan mengalami kegagalan. Karyawan yang memiliki IQ yang tinggi akan melakukan hal sebaik mungkin untuk hasil yang memuaskan. Bahwa keberhasilan atas kinerja yang dilakukannya merupakan kepuasan tersendiri atas hasil pekerjaan yang dilakukannya. Adapun tanggapan responden mengenai Kecakapan Dalam Bekerja pada tabel 5.13 sebagai berikut :

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	29	67,40%
2	Baik	10	23,30%
3	Cukup	4	9,30%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerjapada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 29 orang dengan persentase 67,40%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,30%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang dengan persentase 9,30%, hal ini dikarenakan bahwa ada beberapa responden kurangnya memiliki kecakapan dalam bekerja, seperti kurangnya memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Terlebih seringnya di berikan pekerjaan yang begitu banyak dalam satu waktu itu dan harus dilakukan sehingga membuat karyawan lembur, karyawan pun menjadi stres dan mendapatkan tekanan dalam bekerja. Tentu hal ini akan menjadi kendala karyawan dalam bekerja.

5.4.2. Kuantitas Kerja

Perilaku kerja haruslah menjadi karakter kerja yang membatin dalam diri. Sebab tanpa kerja sama yang baik, tanpa saling pengertian, dan tanpa saling membantu, maka setiap upaya untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja terbaik akan mengalami kegagalan. Kuantitas kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh dengan semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

Kuantitas kerja dapat menunjukkan banyak nya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana pekerjaan yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.

5.4.2.1. Hasil Kerja

Hasil kerja yang baik adalah salah satu upaya karyawan merasa puas terhadap dirinya sendiri dan mendapatkan pujian dari atasan baik itu secara langsung maupun tidak langsung, dan ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Perusahaan selalu berpendapat bahwa pengeluaran sekecil-kecilnya dan pendapatan sebesar-besarnya, namun perusahaan memerlukan hasil kerja yang maksimal yang dikerjakan oleh para karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru, untuk mencapai target yang

diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu setiap karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang sangat memuaskan. Adapun tanggapan responden mengenai Hasil Kerja pada tabel 5.14 sebagai berikut :

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	27	62,80%
2	Baik	13	30,20%
3	Cukup	3	7,00%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100,00

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerjapada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 27 orang dengan persentase 62,80%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30,20%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang dengan persentase 7,00%, hal ini dikarenakan bahwa ada beberapa responden yang mempunyai hasil kinerja yang rendah. Seperti contoh pada bagian dispatcher operasional driver dalam kota, karyawan terlalu memilih-memilih dalam bekerja, mereka cenderung hanya mau mengirim barang yang jaraknya dekat-dekat saja. Padahal jumlah tersebut hanya disedikit. Lebih banyak jumlah barang yang harus dikirim ke alamat yang jauh.

Sehingga itu membuat hasil kinerja karyawan tadi rendah karena terlalu memilih-memilih dan kurang bersungguh-sungguh.

5.4.2.2. Penyelesaian Tepat Waktu

Banyak faktor dalam suatu proses pekerjaan yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengukuran biaya. Hal ini tidak berarti bahwa faktor-faktor ini tidak penting gambaran tingkat kinerja dari karyawan. Pengukuran tidak secara langsung dapat menjadi penting jika digunakan secara tepat. Ketepatan waktu yang dilakukan dengan baik dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik sehingga perusahaan mampu untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Menggunakan segala sesuatu secara efektif dan efisien dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam pekerjaan dengan memanfaatkan waktu kerja adalah salah satu upaya untuk melatih kedisiplinan yang diterapkan pada diri masing-masing orang untuk mampu meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Adapun tanggapan responden mengenai Penyelesaian Tepat Waktu pada tabel 5.15 sebagai berikut :

Tabel 5. 15. Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tepat Waktu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	30	69,80%
2	Baik	8	18,60%
3	Cukup	5	11,60%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai penyelesaian tepat waktu pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 30 orang dengan persentase 69,80%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 18,60%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang dengan persentase 11,60%, hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang masih ada menunda pekerjaannya seperti pada bagian dispatcher operasional logistik yang terkadang sering menunda pekerjaan muat barang. Seharusnya begitu barang sampai atau akan dikirim segera dibongkar agar segera dikirim oleh driver. Dengan menunda tersebut maka barang akan mengalami keterlambatan sampai kepada konsumen. Namun tidak hal itu saja ada faktor dari terlambatnya kedatangan barang dari daerah asalnya, belum lagi proses bongkar muat barang yang memakan waktu serta membuat kurir menjadi tertunda pekerjaan.

5.4.2.3. Pencapaian Target

Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal ini dapat dikatakan jika dalam satu hari tersebut sudah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut mendapatkan banyak keuntungan yang didapat. Dan hal ini akan membuat citra perusahaan akan menjadi yang terbaik dimata masyarakat. Adapun tanggapan responden mengenai Pencapaian Target pada tabel 5.16 sebagai berikut:

Tabel 5.16. Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	22	51,20%
2	Baik	17	39,50%
3	Cukup	4	9,30%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		43	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16. diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pencapaian Target pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 22 orang dengan persentase 51,20%, selanjutnya yang menyatakan baik sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39,50%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang dengan persentase 9,30%, hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah di berikan oleh atasan, karna masih banyak terdapat kesalahan seperti salah dalam menginput barang masuk dan barang keluar.

Namun tidak hal itu saja ada faktor dari terlambatnya kedatangan barang dari daerah asal nya, lamanya proses bongkar muat dikarenakan karyawan menundanya. Sehingga membuat proses pengiriman barang oleh driver tersebut menjadi tertunda dan terlambat. Hal-hal tersebut yang membuat karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikannya yang mana akhirnya target kinerja kurang tercapai.

5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 5.17. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Tanggung Jawab	32	11	-	-	-	-
	Bobot Nilai	160	44	-	-	-	204
	2. Ketelitian Bekerja	24	17	2	-	-	-
	Bobot Nilai	120	68	6	-	-	194
	3. Kecakapan Dalam Bekerja	29	10	4	-	-	-
	Bobot Nilai	145	40	12	-	-	197
	4. Hasil Kerja	27	13	3	-	-	-
	Bobot Nilai	135	52	9	-	-	196
	5. Penyelesaian Tepat Waktu	30	8	5	-	-	-
	Bobot Nilai	150	32	15	-	-	197
	6. Pencapaian Target	22	17	4	-	-	-
	Bobot Nilai	110	68	12	-	-	190
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1178

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 diatas, mengenai rekapitulasi Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar **1178**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Maksimal => $6 \times 5 \times 43 = 1290$

$$\text{Nilai Minimal} \quad \Rightarrow 6 \times 1 \times 43 = 258$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1290 - 258}{5} = \frac{1032}{5} = 206$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} \quad = 1083 - 1288$$

$$\text{Baik} \quad = 877 - 1082$$

$$\text{Cukup} \quad = 671 - 876$$

$$\text{Tidak Baik} \quad = 465 - 670$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} \quad = 258 - 464$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 1178 yang berada diantara 1083 – 1288. Dalam hal ini, terdapat penilaian item total skor tertinggi yakni 204 mengenai Tanggung Jawab. Karyawan sudah berusaha untuk bertanggung jawab bahkan lebih terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan tugas yang dikerjakan mereka lakukan dengan sungguh dan benar-benar, sehingga apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima. Tidak hanya itu namun tapi diwujudkan dengan sikap dan tindakan. Seperti masuk kerja sebelum jam masuk, mematuhi apa yang menjadi peraturan, bersikap jujur

terhadap setiap hal serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan.

Sementara penilaian item total skor terendah yakni 190 mengenai Pencapaian Target, dimana terdapat beberapa karyawan masih terdapat kurang dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. hal ini tak terlepas dari beberapa karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah di berikan oleh atasan, karna masih banyak terdapat kesalahan seperti salah dalam menginput barang masuk dan barang keluar. Namun tidak hal itu saja ada faktor dari terlambatnya kedatangan barang dari daerah asal nya, lamanya proses bongkar muat dikarenakan karyawan menundanya. Sehingga membuat proses pengiriman barang oleh driver tersebut menjadi tertunda dan terlambat. Hal-hal tersebut yang membuat karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waku lebih untuk menyelsaikannya yang mana akhirnya target kinerja kurang tercapai.

5.6. Analisis Data

5.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Dalam hal lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan valid atau sah jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas.

Berikut hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Tabel 5. 18. Uji Validitas

LINGKUNGAN KERJA (X)	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	X.1	0,598	0,300	VALID
	X.2	0,560	0,300	VALID
	X.3	0,729	0,300	VALID
	X.4	0,587	0,300	VALID
	X.5	0,586	0,300	VALID
	X.6	0,561	0,300	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,620	0,300	VALID
	Y.2	0,570	0,300	VALID
	Y.3	0,539	0,300	VALID
	Y.4	0,747	0,300	VALID
	Y.5	0,605	0,300	VALID
	Y.6	0,519	0,300	VALID

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 diatas, instrumen diatas dikatakan valid jika r hitung menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk diajukan.

Pada tabel nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,300 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (43-2)$$

$$df = (41)$$

$$df = 0,300$$

keterangan :

df = degree freedom / derajatbebas

N = banyaknyasampel

5.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	0,645	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,631	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2020

Dari tabel 5.19. diatas, menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

5.6.2. Regresi Linier Sederhana

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variable bebas yaitu Lingkungan Kerja (X). Apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variable bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Tabel 5. 4 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,268	2,080		3,014	,004
	LingkunganKerja (X)	,785	,077	,847	10,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.20 diatas, hasil SPSS Versi 22 didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 6,268 + 0,785 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,268 artinya bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,268.
2. Koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,785 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Lingkungan Kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,785 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung lingkungan kerja (X) sebesar 10,196 artinya lebih besar dari > t-tabel yaitu 2,020. Dengan nilai signifikansi lingkungan kerja (X) sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

5.6.3. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independen lingkungan kerja (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variabel dependen.

Tabel 5. 5 Uji Koefisien Korelasi (R)

Correlations			
		LingkunganKerja (X)	KinerjaKaryawan (Y)
LingkunganKerja (X)	Pearson Correlation	1	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	43	43
KinerjaKaryawan (Y)	Pearson Correlation	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 diatas, dapat dilihat nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai (R) lebih besar > r-tabel maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya. Adapun hasil uji koefisien korelasi (R) dapat dilihat sebagai berikut ini :

1. Pada tabel nilai signifikansi lingkungan kerja (X) $0,000 < 0,005$, maka berkorelasi.
2. Nilai signifikan dikinerja karyawan (Y) $0,000 < 0,005$, maka berkorelasi.
3. Sedangkan pada tabel Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Lingkungan Kerja (X) 0,847 artinya korelasi yang terjadi sempurna.
4. Nilai Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Kinerja Karyawan (Y) 0,847 artinya korelasi yang terjadi sempurna.
5. Pedoman derajat hubungan

- Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
- Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
- Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

5.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X) dalam menggambarkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,710	1,18711
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)				

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.22 di atas, dapat dilihat lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,717 atau 71,7%. Lingkungan Kerja (X) mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,7%. Sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Artinya adalah Lingkungan kerja yang ada saat ini di perusahaan

sudah sangat baik dalam mempermudah karyawan bekerja maupun antar sesama. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

5.6.5. Uji t (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Indah Cargo. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,020. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

Tabel 5. 7 Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,268	2,080		3,014	,004
	LingkunganKerja (X)	,785	,077	,847	10,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan2020

Dari tabel 5.23 diatas, dapatdilihatbahwa variabelLingkunganKerja(X), t-hitungsebesar10,196> t-tabel2,020dengantingkatsignifikan0,000<0,005makaHipotesispertama (H₁)

berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai T-tabel didapatkan dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t(\alpha/2; n - k - 1) \\ &= t(0,05/2; 43 - 1 - 1) \\ &= t(0,025; 41) \\ &= t_{2,020} \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas (X)
 α = 0,05

1. Apabila $T_{hitung} > T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $T_{hitung} < T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
- 3.

5.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada Penelitian ini adapun yang menjadi sampel ataupun responden adalah karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru ini adalah karyawan dalam bidang Dispatcher Operasional CS&CC berjumlah 12 orang, Dispatcher Operasional CS&CC Data Entry Barang Keluar berjumlah 3 orang, Dispatcher Operasional CS&CC Data Entry Barang Masuk berjumlah 3 orang, Bagian Operasional berjumlah 4 orang, Dispatcher Operasional Driver Dalam Kota berjumlah 20

orang, dan Dispatcher Operasional Logistik berjumlah 1 orang. Adapun jumlah keseluruhan karyawan yang menjadi sampel sebanyak 43 orang responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Artinya apabila lingkungan kerja yang berada pada PT. Indah Logistik Pekanbaru menjadi lingkungan yang kondusif dan juga nyaman dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan yang bekerja di PT. Indah Logistik Pekanbaru.

Adanya pengaruh dari lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap jalannya suatu pekerjaan. Dengan kata lain, jika kita bekerja didalam suatu lingkungan yang tidak kondusif dan juga tidak nyaman, maka yang akan dirasakan adalah penurunan kinerja dari karyawan tersebut, para karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang didapatkan pun kurang maksimal. Oleh sebab itu lah perlu dukungan dari lingkungan sekitar agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan juga saling berinteraksi antar sesama karyawan, sehingga kinerja yang didapatkan pun akan semakin maksimal hasilnya. Jika kinerja sudah mencapai maksimal, maka yang akan dirasakan adalah para pelanggan menjadi lebih puas dalam menggunakan jasa pengiriman barang yang ada pada PT. Indah Logistik Pekanbaru ini, bahkan bisa saja barang yang akan dikirim akan semakin melonjak tinggi karena para pelanggan merasa senang dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Dari hasil rekapitulasi lingkungan kerja Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru terdapat penilaian total skor tertinggi dan terendah. Penilaian item total skor tertinggi yaitu sebesar 201 tentang hubungan antar sesama karyawan, yang mana hubungan antar sesama karyawan sangatlah erat. Antar sesama karyawan dapat berkomunikasi secara baik dalam bekerja, mereka sering melakukan kegiatan bersama didalam kantor, saling berhubungan dan bersifat kekeluargaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan mereka pun akan semakin mudah karena bekerja dilingkungan sesama karyawan yang sangat harmonis.

Sementara itu, penilaian item total skor terendah yakni sebesar 184 mengenai suhu dilingkungan kantor tersebut, suhu disana panas karena didalam kantor tersebut hanya memiliki satu buah pendingin ruangan, serta kualitasnya pun kurang bagus. Yang mana jika memiliki AC tersebut tentu saja tidak akan cukup untuk membuat sejuk ruangan dan suasana tempat mereka bekerja. Sementara dengan rutinitas karyawan yang seperti tersebut sangat memerlukan suhu udara yang agar dapat membuat mereka nyaman disaat bekerja. Jika mereka bekerja disuhu yang sejuk dan nyaman, maka mereka pun akan lebih bersemangat bekerja dan ruangan pun akan terasa lebih nyaman dikarenakan suhu ruangan yang sangat baik dan mendukung.

Dari hasil rekapitulasi Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru terdapat penilaian total total skor tertinggi dan terendah. Penilaian item tertinggi yaitu sebesar 204 mengenai Tanggung Jawab, karyawan sudah berusaha untuk bertanggung jawab bahkan lebih terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan tugas yang dikerjakan mereka lakukan dengan sungguh dan benar-benar,

sehingga apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima. Tidak hanya itu namun tapi diwujudkan dengan sikap dan tindakan. Seperti masuk kerja sebelum jam masuk, mematuhi apa yang menjadi peraturan, bersikap jujur terhadap setiap hal serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan.

Sementara itu, penilaian item total skor terendah yakni sebesar 190 mengenai Pencapaian Target perusahaan. Pada umumnya tentu para karyawan ada yang mampu menyelesaikan sesuai dengan target dan ada pula yang tidak sanggup untuk mencapai target. Terdapat beberapa karyawan yang masih kurang mampu dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini tak terlepas dari beberapa karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah di berikan oleh atasan, karna masih banyak terdapat kesalahan seperti salah dalam menginput barang masuk dan barang keluar. Namun tidak hal itu saja ada faktor dari terlambatnya kedatangan barang dari daerah asal nya, lamanya proses bongkar muat dikarenakan karyawan menundanya. Sehingga membuat proses pengiriman barang oleh driver tersebut menjadi tertunda dan terlambat. Hal-hal tersebut yang membuat karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikannya yang mana akhirnya target kinerja kurang tercapai.

Suatu perusahaan pastinya ingin mencapai target yang mereka hendaki, jika perusahaan tersebut tidak mencapai target, para pimpinan harus lebih memikirkan lagi mengenai perusahaan tersebut, agar target yang diinginkan akan semakin tercapai. Akan tetapi pada kasus yang terjadi di PT. Indah Logistik

Pekanbaru ini, target yang didapatkan kurang maksimal, hal ini dikarenakan terdapat karyawan yang kurang memahai mengenai pekerjaannya sehingga target yang ingin dicapai belum mencukupi, maka mereka melakukan sistem lembur sehingga pekerjaan yang menumpuk pun harus terselesaikan hari itu juga dan tidak menumpuk di hari berikutnya.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting penting didalam perusahaan, karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Dengan adanya hasil penelitian ini dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru, yang mana hasil penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian dari Agam Ferdiansyah (2014) yang menyatakan bahwa terlihat adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado sebagai objek dari penelitiannya. Kemudian hal ini sebanding dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Komarudin (2018) dimana didapatkan suatu hasil penelitian yang terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan adanya kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok sebagai objek dari penelitiannya. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Riska Afriliani (2015) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dimana hal tersebut bertujuan untuk melihat perbandingan dari hasil penelitian penulis dengan

hasil penelitian terdahulunya supaya didapatkan hasil yang bisa dibandingkan secara akurat dan lebih dapat dijelaskan secara terperinci.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Pekanbaru. Maka artinya adalah semakin baik Lingkungan Kerja di suatu perusahaan PT. Indah Logistik Pekanbaru maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Dapat dikatakan bahwa hasil kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dikategorikan baik dalam melakukan pekerjaannya.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang akan diharapkan bermanfaat diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Permasalahan yang terjadi diperusahaan yaitu dengan tanggapan responden yang rendah pada lingkungan kerja adalah suhu udara, hal ini perlu diperhatikan agar kinerja yang di hasilkan perusahaan dapat

meningkat. Diharapkan PT. Indah Logistik Pekanbaru dapat mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja diperusahaan dengan menggunakan atau menambahkan fasilitas yang kualitasnya baik yang dibutuhkan para karyawan dalam bekerja agar para pekerja menjadi nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik di PT. Indah Logistik Pekanbaru. Serta diharapkan perusahaan menerepkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, karena selama observasi peneliti melihat kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya untuk menjadi referensi yang terkait dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.
- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang membahas tentang penciptaan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan perusahaan dengan di kaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk berbagai program manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi penelitian selanjut nya, hasil ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
- d. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan banyak mengkaji sumber dari referensi yang terkait dengan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, S, Ruki, 2001. “*Sistem Manajemen Kinerja*”. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Agam, Ferdiansyah. 2014. “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru*”.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Remaja Roskarya
- Anoraga, Panji, dan Widyanti, N, 2009. “*Psikologi Dalam Perusahaan*”. Iteraksi
- Bambang, Kussiyanto, 1991. “*Meningkatkan produktivitas Karyawan* “. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Gibson, J, L, 2003. “*Struktur Organisasi Dan Manajemen*”. Jakarta:Erlangga
- Gomes, F, C, Dr, 2003. “*MSDM*”. Yogyakarta Andi Sosial, Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T, H, 2004. “*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : BPFE
- Husein, Umar, 2001:209. “*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* “. Raja Grafindo persada : Depok
- Indraastuti, Sri,S, Dan Amries Rusli Tanjung, 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.

Komarudin, 2018. *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok”*.

Mangku, Negara, Anwar, Prabu, 2005. *“Evaluasi Kinerja Msdm”*.

Penerbit : PT. RafikaAditama

Randall S.schuler,Susan E.Jackson. *“manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke2”*.

Riska, Afriliani. 2015. *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Jaya Selaras Pekanbaru”*.

