

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Pengertian Administrasi Bisnis

Menurut (**Safrawali and Siregar, 2022**) Administrasi Bisnis adalah ilmu social yang mempelajari tentang proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Administrasi Bisnis adalah ilmu yang fokus pada perilaku manusia. Di dalam ilmu Administrasi Bisnis mempunyai objek, subjek, dan metode. Dalam hal ini, objeknya adalah manusia dan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk, bagian dan mekanisme kerja sama, sedangkan metode adalah cara atau ide yang dikembangkan dalam upaya mencapai tujuan kerja sama yang dilakukan.

Administrasi Bisnis adalah bagian bagian dari ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan, merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu Administrasi Bisnis adalah orang-orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerja sama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerja sama tersebut.

Herbert Simon mendefinisikan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan Bersama. **Dwight Waldo** memberikan definisi administrasi sebagai daya upaya yang kooperatif, yang tinggi. **Dimock & Dimock** mengatakan bahwa administrasi adalah suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki oleh masyarakat melalui pemerintah, dan cara

mereka memperolehnya. Sedangkan **Sondang P. Siagian** mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, **(Pasolog : 2014 : 2)**.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ike Kusdiyah Rachmawati (2008:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 2)** berpendapat bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut **Werther dan davis (1990 : 4)** dalam **Edi Sutrisno (2016 : 4)** mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok isi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayati (2017 : 11) adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu. Manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi/perusahaan, dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi/perusahaan dan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang-orang di dalam suatu perusahaan secara terstruktur dan menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia ini dapat mencakup proses seperti perekrutan, pelatihan dan pemberian tunjangan. Hal itu dilakukan agar tujuan dari perusahaan tercapai dan guna untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan.

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Edy Sutrisno (2012: 9-11) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut **Sedarmayanti**

(2017 :11-12) adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya karena lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan mencapai tujuan perusahaan sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan membuat kinerja karyawan menurun sehingga karyawan akan sulit mencapai tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila manusia yang ada di dalam perusahaan atau yang terlibat di perusahaan melakukan tugasnya secara maksimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang maksimal membuat tenaga kerja pegawai dan waktu yang lebih lama dan tidak memperoleh rancangan sistem kerja yang efektif.

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas orang-orang yang terlibat di dalam perusahaan. seperti budaya dan lingkungan fisik hingga fasilitas pendukung, dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif dan memberikan rasa aman kepada pegawai akan memungkinkan karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Lingkungan dan manusia adalah dua hal yang sangat memiliki hubungan yang erat, setiap karyawan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan disekitar tempat kerja.

Menurut **Sutrisno (2019 : 118)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 21)** mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015 : 17) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang sangat penting karena lingkungan kerja ada disekitar para pegawai/karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang sangat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Lingkungan kerja fisik dan sosial yaitu meliputi kondisi fisik, peralatan kerja, tempat, ruang, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut, bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan yang melingkupi tempat bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi cara bekerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 26)** lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011)** lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan sosial

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

2. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

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

4. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik dilingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang memiliki bentuk fisik yang disediakan atau yang ada di dalam perusahaan. lingkungan kerja fisik dengan fasilitas yang maksimal dapat dikatakan sebagai salah satu ciri lingkungan kerja yang sehat. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik, perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja bisa seperti hubungan antar karyawan di dalam suatu perusahaan. di dalam setiap perusahaan, tentu ada hubungan baik antar karyawan, karyawan dengan atasan, hingga karyawan dengan pihak lainnya yang terlibat didalam perusahaan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

a. Tempat kerja yang sesuai dengan manusia

Menurut Sedarmayanti (2011 : 26) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, meja, kursi dll.
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Berikut ini adalah perancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman dan sesuai.

Perancangan berdasarkan individu ekstrim.

1. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan.
2. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya.

b. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia

Manusia akan bisa melakukan aktivitas dengan maksimal dan akan mencapai suatu hasil kerja yang maksimal, apabila perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang didalam perusahaan melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama, lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi proses kerja manusia dan akan menyebabkan manusia itu lebih lama mencapai tujuan dari perusahaan. banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan oleh **Sedarmayanti (2011:28)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. **Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. **Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja**
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna yang terjadi diluar tubuh. Dengan demikian tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.
3. **Kelembaban di Tempat Kerja**
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara Bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara sangat panas dan kelembabannya tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh-tubuh secara besar-besaran.
4. **Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**
Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar 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 akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.
5. **Kebisingan di Tempat Kerja**
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. **Getaran Mekanis di Tempat Kerja**
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. **Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja**
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
8. **Tata Warna di Tempat Kerja**
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Seperti dekorasi ruangan dengan tata warna putih akan memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak luas.
9. **Dekorasi di Tempat Kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkualitas dengan hiasan ruang kerja tetapi

berkualitas juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bekerja dapat merangsang dan membangkitkan pegawai untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM)

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Noorainy, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut **Schultz dan Schiltz** lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2010 : 105):**

1. Lingkungan kerja temporal

a. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran.

b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

2. Lingkungan kerja psikologis

Lingkungan kerja psikologis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak nyaman, pekerjaan yang membosankan, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya berulang-ulang tanpa perubahan akan dapat membuat karyawan bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga karyawan malas mengerjakan kegiatannya dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan,

c. Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis, penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan kerja.

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011)** manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan, prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011: 26)** menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator dibawah ini:

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan dilingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, computer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjadi keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan Komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap computer yang digunakan dari seragam virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4. Suhu udara di ruangan

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 menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, computer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkualitas dengan hiasan ruang kerja saja

tetapi berkualitas juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh lingkungan yang berhubungan dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pemimpin, serta hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Jenis lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk karyawan, agar karyawan lebih semangat untuk menjalani pekerjaan yang sedang dijalani.

Menurut **Sedarmayanti (2009:31)** indikator lingkungan kerja non fisik adalah

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan.
2. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja sesama rekan kerja.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang harus dicapai oleh setiap perusahaan. kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Selain itu tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu untuk membuat karyawan lebih bisa menggali pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut **Afandi (2018:83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab

masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan moral

Menurut **Khasmir (2018 :182)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut **Dessler (2013 : 41)** kinerja merupakan prestasi kerja yang berbanding antara hasil kerja dengan standar yang diterapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.4.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kerja menurut **Agus Sunyoto (1999 : 1)** adalah sebagai berikut:

- a. **Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja**
- b. **Mencatat dan menguasai hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.**
- c. **Memberikan peluang kepada masyarakat untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembangnya sekarang.**
- d. **Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi.**
- e. **Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.**

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai

dengan pendapat **Keith Davis** dalam **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019: 13)** yang dirumuskan:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{skill}$$

Setelah apa yang telah dijelaskan diatas:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pemimpin harus memiliki tingkat Pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampilan dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.4.3 Penilaian Kerja

Menurut **Leon C. Mengginsom (1998 : 10)** dalam **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019 : 10)** “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut **A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 69)** mengemukakan bahwa” penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Menurut **Khasmir (2018 : 184)** Penilaian kerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Maka dapat disimpulkan diatas bahwa, penilaian kerja yaitu suatu prestasi kerja yang dilihat dan diatur.

2.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Menurut **Veithzal Rivai (2013 : 415)** adalah sebagai berikut:

1. Skala peringkat
2. Daftar pernyataan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan
5. Metode peristiwa kritis
6. Skala peningkatan yang dikaitkan dengan tingkah laku
7. Metode peninjauan lapangan

2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

dimensi mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh **Affandi (2018:84)** yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

- a. Kerapihan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja
- c. Ketelitian dalam bekerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kepuasan dalam bekerja
- b. Kecepatan dalam bekerja

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Sarana dan prasarana

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu:

- a. Absensi

5. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kekompakkan dalam bekerja
- b. Jalinan kerjasama

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, kerjasama. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun Penelitian/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dolly V.P Sitanggang (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	a. Meneliti lingkungan kerja b. Jenis penelitian kuantitatif c. Menggunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi	a. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel b. Penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda
2.	Aditya Nur Pratama (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT Razer Brothers)	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. Meneliti lingkungan kerja dan kinerja karyawan b. Jenis penelitian kuantitatif	a. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel b. Peneliti tidak memasukan variabel disiplin kerja
3.	Siti Tayyibah (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang	Lingkungan kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Meneliti lingkungan dan kinerja b. Jenis penelitian kuantitatif c. Menggunakan koefisien determinasi	a. Penelitian terdahulu meneliti kepemimpinan b. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti 2 variabel c. Penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda

4.	Ricka Shintia (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Medan Provinsi Sumatera Utara	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai karena kedua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja pegawai.	a. Meneliti lingkungan kerja b. Jenis penelitian kuantitatif c. Menggunakan koefisien determinasi	a. Penelitian terdahulu meneliti tentang kepuasan kerja b. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti 2 variabel c. Penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda
5.	Bungaran Siallagan (2020) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan	Pelatihan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kedua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja pegawai.	a. Meneliti lingkungan kerja b. Jenis penelitian kuantitatif c. Menggunakan koefisien determinasi	a. Penelitian terdahulu meneliti tentang pelatihan b. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti 2 variabel c. Penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda

2.6 Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memperhatikan

lingkungan kerja bagi karyawannya karena lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan mencapai tujuan perusahaan sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan membuat kinerja karyawan menurun sehingga karyawan akan sulit mencapai tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi kedalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011: 26)** menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator dibawah ini:

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukka para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan dilingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, computer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjadi keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan Komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap computer yang digunakan dari seragam virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga

pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4. Suhu udara di ruangan

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 menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, computer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

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

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh lingkungan yang berhubungan dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pemimpin, serta hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Jenis lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk karyawan, agar karyawan lebih semangat untuk menjalani pekerjaan yang sedang dijalani.

Menurut **Sedarmayanti (2009:31)** indikator lingkungan kerja non fisik adalah

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, dengan atasan.
2. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

a. Kinerja Karyawan

dimensi mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh **Affandi (2018:84)** yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

- d. Kerapihan dalam bekerja
- e. Kemampuan dalam bekerja
- f. Ketelitian dalam bekerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- c. Kecepatan dalam bekerja
- d. Kepuasan dalam bekerja

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- c. Hasil kerja
- d. Sarana dan prasarana

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu:

b. Absensi

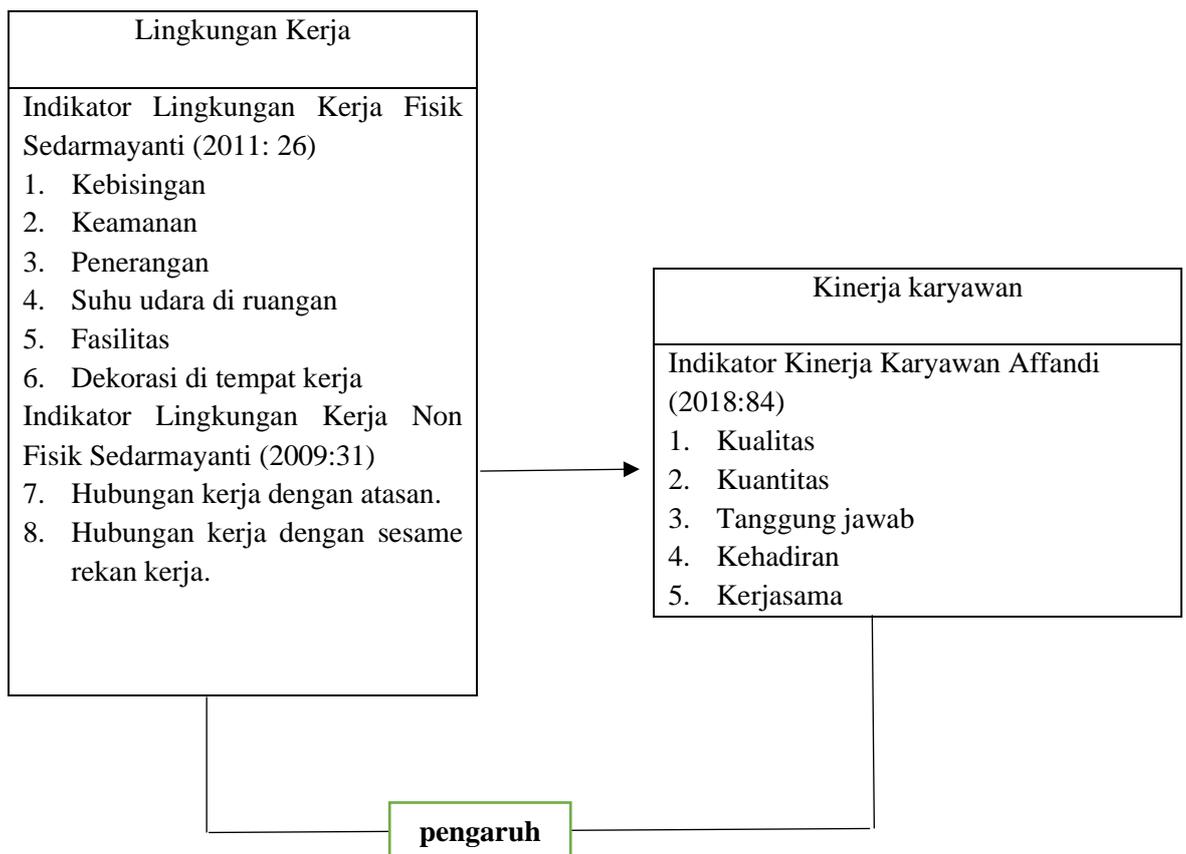
5. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:

- c. Kekompakkan dalam bekerja
- d. Jalinan kerjasama

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, kerjasama. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



2.7 Hipotesis

Menurut (sugiyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. DPJ Subang”

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. **Pengaruh** menunjukkan adanya suatu hal yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dpj Subang.
2. **Lingkungan kerja** adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. **Kinerja karyawan** adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	:5
Setuju	(S)	:4
Setuju	(KS)	:3
Tidak Setuju	(TS)	:2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	:1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistic sebagai berikut:

- a) $H_0 : r_s < 0$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. DPJ Subang
- b) $H_1 : r_s \geq 0$:Lingkungan Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. DPJ Subang r_s : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y)
- c) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- d) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha=0$