

**PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA
KARYAWAN INDOMARET DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan

Program Strata Satu (S1)

Psikologi (S.Psi)



Disusun Oleh

Mayang Anggita Winanda

1807016074

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2025

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI
KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Nama : Mayang Anggita Winanda

NIM : 1807016074

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 26 Juni 2025

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Ikhsom, M.Ag.
NIP. 196503291994031002

Penguji II

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003

Penguji III

Wening Wihartanti, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji IV

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036



Pembimbing I

Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
NIP. 198605232018012002

Pembimbing II

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Anggita Winanda

Nim : 1807016074

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERSEPSI
KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA
SEMARANG”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang di
rujuk sumbernya.

Semarang, 21 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Mayang Anggita Winanda

NIM 1807016074

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

NOTA PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

No. 1973/Un.10.7/D1/KM.00.01/06/2025

Berikut ini, usulan skripsi yang berjudul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

Atas nama mahasiswa

Nama : Mayang Anggita Winanda

NIM : 1807016074

Semester : 13

Konsentrasi : Psikologi

Dengan ini diterima / tidak diterima dengan judul tersebut dengan catatan sebagai berikut

1.
2.
3.
4.

Demikian nota persetujuan ini untuk dijadikan dasar penetapan pembimbing skripsi.

Semarang, 12 Juni 2025

Ketua Jurusan Psikologi

Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
NIP 198605232018012002

Tembusan

1. Yang bersangkutan.
2. Arsip.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

No. :
Hal : Penunjukan Pembimbing

Yth.

1. Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.

2.

Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo
Di Semarang.

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah mempertimbangkan aspek akademik dan administratif, dengan ini Jurusan Psikologi menunjuk Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Mayang Anggita Winanda

NIM : 1807016074

Semester : 13

Konsentrasi : Psikologi

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN INDOMARET DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian dan kesediaannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Semarang, 12 Juni 2024
Wakil Dekan I

Nadiatus Salama M.Si., Ph.D.
NIP: 197806112008012016

Tembusan

1. Arsip
2. Yang Bersangkutan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW. yang dinantikan syafaatnya di hari akhir kelak.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang” ini penulis ajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi (S.Psi).

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis juga memiliki kendala. Oleh sebab itu, skripsi ini tak terlepas dari suatu kekurangan. Namun pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan dukungan, bantuan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga pada kesempatan ini, penulis dengan segala hormat dan kerendahan hati mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak terkait. Secara khusus penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A. selaku Ketua Prodi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta jajarannya.
4. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
5. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.
6. Kepada Ibunda tercinta, Mega Winanda, keluarga besar Bapak Kamto Putro, serta keluarga besar dari Bapak Aswin Tanjung yang telah memberikan semangat ,doa kepada penulis serta rasa percaya bahwa penulis bisa menyelesaikan perjalanan panjang ini hingga selesai.
7. Kepada teman-teman seperjuangan Prodi Psikologi Angkatan 2018, khususnya Psikologi kelas B 2018.

8. Kepada teman-teman saya Septiana Atikasari, Olifiani Nurul Malida, Anisa Rizlly Maya Sufa, Nazila Nur Wakhidah, Reza Aulia Anisa (PUSINK) yang telah memberikan semangat dan doanya kepada penulis.
9. Kepada Jeffri Aprizal Tanjung, yang selama kurun lebih tiga tahun ini tidak pernah menyerah akan keyakinanya bahwa saya mampu menyelesaikan skripsi ini, segala bentuk *support*, dan do'a yang tidak pernah putus untuk penulis.
10. Kepada seluruh *crew* VON Florist yang telah memberikan semangat dan doanya kepada penulis.
11. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang berjuang bersama menyelesaikan tugas akhir.
12. Kepada seluruh subjek penelitian saya mulai dari pra riset hingga penelitian berlangsung.
13. Kepada seluruh pihak terkait yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun. Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan kalian dengan hal yang lebih baik lagi.

Seamarang, 21 Juni 2025



Mayang Anggita W.

MOTTO

“Apa yang Kamu Lihat Itu Belum Tentu Sebuah Kebenaran”

“Hidup Seperti *Larry*”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	1
BAB I.....	3
PENDAHULUAN.....	3
A. Latar Belakang	3
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kinerja Karyawan.....	11
B. Lingkungan Kerja.....	18
C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
BAB III	26

METODE PENELITIAN	26
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	26
B. Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional.....	26
D. Tempat dan Waktu Penelitian	27
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	27
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	30
H. Teknik Analisis Data	35
BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Data.....	37
B. Hasil Uji Asumsi	42
C. Uji Hipotesis	44
D. Pembahasan.....	46
BAB V.....	50
PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Prasurvei Kinerja Karyawan	5
Tabel 2 Nilai Skor Penilaian.....	28
Tabel 3 Blue Print Skala Kinerja Karyawan	29
Tabel 4 Blue Print Skala Lingkungan Kerja Karyawan.....	29
Tabel 5 Blue Print Skala Kinerja Karyawan	32
Tabel 6 Blue Print Skala Ligkungan Kerja.....	32
Tabel 7 Kategori Reliabilitas	33
Tabel 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Sebelum Item Gugur	34
Tabel 9 Reliabilitas Lingkungan Kerja sebelum item gugur	34
Tabel 10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	34
Tabel 11 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 12 Hasil Uji Deskriptif	39
Tabel 13 Kategorisasi Skor Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 14 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 15 Kategorisasi Skor Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 16 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 17 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 18 Hasil Uji Linearitas.....	43
Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	44
Tabel 20 Model Persamaan Regresi.....	45
Tabel 21 Model Summary	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 2 Nama Toko dan Jumlah Pegawai Indomaret Kecamatan Ngaliyan	37
Gambar 3 Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4 Berdasarkan Usia	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blue Print	54
Lampiran 2 Skala Uji Coba.....	55
Lampiran 3 Validitas Dan Uji Reliabiitas	56
Lampiran 4 Skor Responden Penelitian	60
Lampiran 5 Deskriptif Data	61
Lampiran 6 Uji Asumsi Dan Hipotesis	63
Lampiran 7 Pra Riset	66
Lampiran 8 Try Out Innstrumen	71
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian	77

PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dari 11 toko Indomaret yang berada di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Terdapat dua skala yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala lingkungan kerja dan skala kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS versi 16.0 for windows*. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diketahui bahwa nilai nilai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 6.804 dengan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,011. Nilai *Sig.(2-tailed)* ini lebih kecil dari 0,05 (5%), yang artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Kemudian dapat dilihat dari koefisien determinasinya atau R Square sebesar 0,091 atau 9,1%%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 9,1%, sedangkan 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu diketahui juga bahwa karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang memiliki tingkat lingkungan kerja kategori sedang dan tingkat kinerja karyawan kategori sedang.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Karyawan Indomaret, dan Lingkungan Kerja

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT PERCEPTION ON PERCEPTION OF
INDOMARET EMPLOYEES' PERFORMANCE IN NGALIYAN DISTRICT,
SEMARANG CITY****ABSTRACT**

This study aims to empirically test the influence of the work environment on the performance of Indomaret employees in Ngaliyan District, Semarang City. The sample in this study amounted to 70 people from 11 Indomaret stores located in Ngaliyan District, Semarang City. This study uses a quantitative method. There are two scales that are used as measuring instruments in this study, namely the work environment scale and the employee performance scale. The data analysis method uses simple linear regression analysis with the help of SPSS version 16.0 for windows. Based on the results of the simple regression test, it is known that the value of the work environment on employee performance is 6,804 with a Sig. (2-tailed) value of 0.011. This Sig. (2-tailed) value is smaller than 0.05 (5%), which means that there is an influence of the work environment variable (X) on the employee performance variable (Y) of Indomaret in Ngaliyan District, Semarang City. Then it can be seen from the coefficient of determination or R Square of 0.091 or 9.1%. This shows that the independent variable of the work environment can affect the dependent variable of employee performance by 9.1%, while 90.9% is influenced by other variables. In addition, it is also known that Indomaret employees in Ngaliyan District, Semarang City have a moderate level of work environment and a moderate level of employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ritel merupakan kegiatan menjual barang atau jasa secara langsung kepada konsumen. Ditengah tekanan ekonomi lobal dan tantangan mengenai daya beli masyarakat, sektor ritel nasional justru menunjukkan performa yang baik. Sektor ritel masih memiliki potensi besar untuk terus bertumbuh meski tengah berada dalam tantangan ekonomi seperti sekarang. Pertumbuhan tersebut didorong oleh kombinasi dari inovasi digital, strategi promosi yang baik, serta pergeseran fokus konsumen ke produk kebutuhan pokok dan gaya hidup yang lebih hemat. Pandemi COVID-19 yang melanda beberapa tahun terakhir menimbulkan transformasi yang mendalam pada perilaku belanja pada masyarakat. Para konsumen kini lebih memilih belanja secara daring (*online*), terutama untuk memenuhi kebutuhan harian dan mode.

Pesatnya perkembangan sektor ritel juga dialami oleh salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yaitu PT. Indomart Prisma atau yang biasa kita sebut dengan Indomart. Hal ini dibuktikan dengan telah dibukanya 23.100 toko yang berada di Indonesia. Perusahaan pasti menginginkan pertumbuhan penjualan secara maksimal. Agar tujuan tersebut tercapai, maka diperlukan prestasi kerja yang baik dari para karyawannya. Salah satu cara menilai prestasi karyawan tersebut yaitu dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan tersebut rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tetapi apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa yang akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersangkutan dengan karyawan itu sendiri, seperti lingkungan kerja.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan, karena salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan adalah kebosanan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Di sinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik agar kinerja karyawan bisa meningkat. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran penting dimana lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh peneliti, Indomaret mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya komplain atau aduan yang diajukan oleh beberapa konsumen terhadap pelayanan di indomaret. Pada tahun 2023 di Yogyakarta terdapat komplain konsumen mengenai kasir yang tidak memberikan kembalian kepada konsumen. Pada tahun 2024 di kota Kendari terdapat komplain konsumen mengenai adanya barang yang tidak dibeli oleh pelanggan tersebut namun tertera pada struk belanja. Di tahun yang sama konsumen Indomaret Raya Akelamo, Kecamatan Sahu Timur, Kabupaten Halmahera Barat, mengeluh adanya perbedaan harga di label yang dipajang di rak dan di kasir.

Di kota Semarang khususnya di Kecamatan Ngaliyan juga terdapat komplain konsumen di beberapa toko. Para konsumen rata-rata mengeluhkan pelayanan staf toko yang tidak ramah, kurangnya kembalian, serta terdapat produk yang tidak layak jual. Peneliti juga melakukan observasi kepada 23 orang mengenai persepsi kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1 Prasurvei Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan	11	47.8%	12	52,2%
2.	Saya tidak pernah terlambat selama bekerja	13	43,5%	10	56,5%
3.	Saya menilai mutu dari pekerjaan saya sudah maksimal.	11	47.8%	12	52,2%

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1 diatas, rata-rata responden memilih tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang masih kurang maksimal. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Hubungan interpersonal, komunikasi yang baik, dan budaya organisasi yang positif berpengaruh pada kinerja.

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang partisipatif dan mampu memberikan teladan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

4. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan, pengembangan karier, dan manajemen talenta berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja.

Dalam penelitian yang saya lakukan, saya memilih untuk menggunakan faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Berdasarkan observasi yang peneliti lihat pada Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang masih banyak karyawan yang mengeluh tentang fasilitas lingkungan kerja seperti: meja dan alat kebersihan rusak. Hal ini mengganggu kenyamanan berkerja, tata letak yang kurang efesiensi membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan kerja yang lainya.

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

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka Peneliti mencoba mengangkatnya ke dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat Pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam bidang psikologi untuk menambah keilmuan. Khususnya terkait dengan psikologi industri dan organisasi. Selain itu, diharapkan dapat memperoleh keilmuan dan pengalaman berharga mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat digunakan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan, sudah terdapat banyak penelitian mengenai pembahasan tersebut. Berikut saya jabarkan mengenai penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai panduan dalam penelitian kedepannya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestary dan Harmon dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan menggunakan subjek karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero), populasi dalam penelitian ini adalah 164 karyawan dan sampelnya adalah 116 karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestary dan Harmon dengan penelitian yang akan datang adalah jumlah dari variabel dan subjek yang akan diteliti. Subjek dalam penelitian tersebut adalah 164 karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero), sedangkan penelitian yang akan datang hanya menggunakan subjek karyawan Inomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

2. Kemudian ada penelitian dari Diana Khairani Sofyan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. Menggunakan

subjek seluruh Pegawai Bappeda Kab. X dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Dari 40 Responden diperoleh reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$, konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai Bappeda Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463. Hasil penelitian diperoleh koefisien DurbinWatson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda. Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten X.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan dengan penelitian yang akan datang adalah jumlah dari variabel dan subjek yang akan diteliti. Subjek dalam penelitian tersebut adalah 40 Responden Pegawai BAPPEDA Kab. X, sedangkan penelitian yang akan datang hanya menggunakan subjek karyawan Inomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

3. Penelitian ketiga oleh Wawat Setiawati dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung. Menggunakan subjek karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung yang berjumlah 65 responden. Hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,240 + 0,679X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi faktor lain.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Wawat Setiawati dengan penelitian yang akan datang adalah jumlah dari variabel dan subjek yang akan diteliti. Subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung yang berjumlah 65 responden, sedangkan penelitian yang akan datang hanya menggunakan subjek karyawan Inomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

4. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ronal Donra Sihalohe, dan Hotlin Siregar dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihalohe, dan Hotlin Siregar dengan penelitian yang akan datang adalah jumlah dari variabel dan subjek yang akan diteliti. Subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan PT. Super Setia Sagita Medan yang berjumlah 52 responden, sedangkan penelitian yang akan datang hanya menggunakan subjek karyawan Inomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

5. Penelitian terakhir dilakukan oleh Riska dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar”. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar yang berjumlah 79 orang sedangkan sampel yang ditetapkan berjumlah 79 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Kuisisioner. Hasil penelitian tersebut adalah ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan

kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar . Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komunikasi sebesar 8,550 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($76 - 2 = 74$), di peroleh t tabel 1,992. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho, dan Hotlin Siregar dengan penelitian yang akan datang adalah jumlah dari variabel dan poulasi yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar yang berjumlah 79 orang, sedangkan penelitian yang akan datang hanya menggunakan subjek karyawan Inomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Mangkat, Tewal, and Taroreh (2019) kinerja karyawan adalah keseluruhan proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik atau tidaknya hasil karya individu tersebut, sedangkan Wirawan (2021: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsifungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Suryadi (2021: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Affandi dalam Firmansyah, (2017), mengemukakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran ini relevan dengan pekerjaan yang bersangkutan

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

2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

a. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2011:48). Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011:50) :

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
 - b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
 - c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
 - d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
 - e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.
- b. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya (Wibowo, 2011:63):

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action* atau *performance*, yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- e) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2019: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu

1. Faktor internal, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya
2. faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2019: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan

yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama /keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

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

4. Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kuantitas

Adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan. Kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jamjam kerja

Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

5. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2021: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2021: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

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

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

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

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut R. Wayne Mondy (2020: 257) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2019: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Menurut Wirawan (2021: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilai kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (2021: 229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing- masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

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

7. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

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

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

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

8. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (kinerja karyawan). Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2:

تَبَرَّكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾
الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya : Mahasuci Allah yang menguasai (segala) kerajaan, dan dia maha kuasa atas segala sesuatu. yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara yang lebih baik amalnya. Dan dia maha perkasa maha pengampun.

Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama Islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kekurangan, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkan (hasil yang dicapai).

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pihak pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2019: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2021:10), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu menurut Saydam (2020: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2. Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedarmayanti (2021: 21). Menurut Nitisemito (2019: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran Udara
- 4) Penerangan
- 5) Musik
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan.

Selain itu menurut Liang Gie (2020: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu:

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara.

Sedangkan menurut Badri (2019: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu:

- 1) Sistem pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Kontrol Suara
- 4) Udara

- 5) Musik
- 6) Konservasi Energi
- 7) Keamanan Kantor.

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

a. Pewarnaan ruangan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja. Untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. Pengaruh warna dalam pekerjaan memiliki dua kegunaan, yakni untuk menciptakan suasana yang kontras dan untuk menciptakan lingkungan psikologis yang optimal.

b. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

d. Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya dan rata-ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

e. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenteram akan lebih diutamakan daripada efisiensi pekerja itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang pekerja.

f. Kebisingan.

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerja tertentu, terutama pekerja yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Kambey et al. (2021), Setiap karyawan harus menjalin hubungan harmonis baik dengan rekan kerja maupun atasan, mampu berkomunikasi dalam kelompok kerja dan bersikap ramah akan menciptakan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi, dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

1. Hubungan antar karyawan
2. Hubungan dengan atasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Hidayatullah and Tjahjawati 2018) jika suatu perusahaan mampu mengurangi tingkat dan keparahan kecelakaan kerja, penyakit dan aspek-aspek yang berhubungan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya, maka perusahaan akan lebih efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Bekerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh Individu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dalam prosesnya lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung seorang individu agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik (Ayunasrah dkk; 2022).

Salah satunya budaya yang dapat diciptakan untuk lingkungan kerja yang baik, yaitu sikap saling menghargai dan tidak mencela satu sama lain. Saling menghargai atau toleransi antar sesama rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang supportif. Seperti yang telah dijelaskan dalam Qs surat Al-Hujurat:11 mengenai larangan saling mencela satu sama lain.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ ٱلْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela dan saling memanggil dengan julukan yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) fasik setelah beriman. Siapa yang tidak bertobat, mereka itulah orang-orang zalim.” (Qs. Al-Hujurat: 11)

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa hendaknya tidak saling mencela serta memanggil dengan julukan yang buruk antara individu lain. Karena hal tersebut merupakan perbuatan yang tidak baik dan hendaknya satu sama lain tidak saling mengolok-olok karena boleh jadi mereka lebih baik dalam prosesnya.

Pada prosesnya bekerja seringkali terdapat perbedaan pendapat antara individu satu dengan lainnya dan hendaknya perbedaan tersebut tidak ditelan mentah-mentah melainkan saling menghargai perbedaan tersebut tanpa menghina atau merendahkan dengan tetap mencari jalan keluar bersama. Selain itu antar sesama rekan kerja dapat memberikan pujian, penghargaan ataupun dukungan sebagai bentuk saling menghargai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. individu merasa dihargai dan diterima, sehingga mendorong produktivitas dan kolaborasi yang lebih baik.

Selain sikap saling menghargai, terdapat sikap adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dalam islam sangat menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam tata kelola organisasi (Muda dkk; 2023). Salah satunya termasuk dalam interaksi manusia di tempat kerja. Perlakuan yang adil terhadap semua pekerja, tanpa diskriminasi merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik .Seperti yang telah dijelaskan dalam Qs. An-Nisa' [4]: 135

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ
إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ
اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٣٥﴾

"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu. Jika dia (yang diberatkan dalam kesaksian) kaya atau miskin, Allah lebih layak tahu (kemaslahatan) keduanya. Maka, janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang (dari kebenaran). Jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau berpaling (enggan menjadi saksi), sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan. Karena setiap manusia yang bekerja berhak mendapatkan imbalan yang seimbang atau sebanding sesuai dengan hal yang dikerjakannya dengan perlakuan adil.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

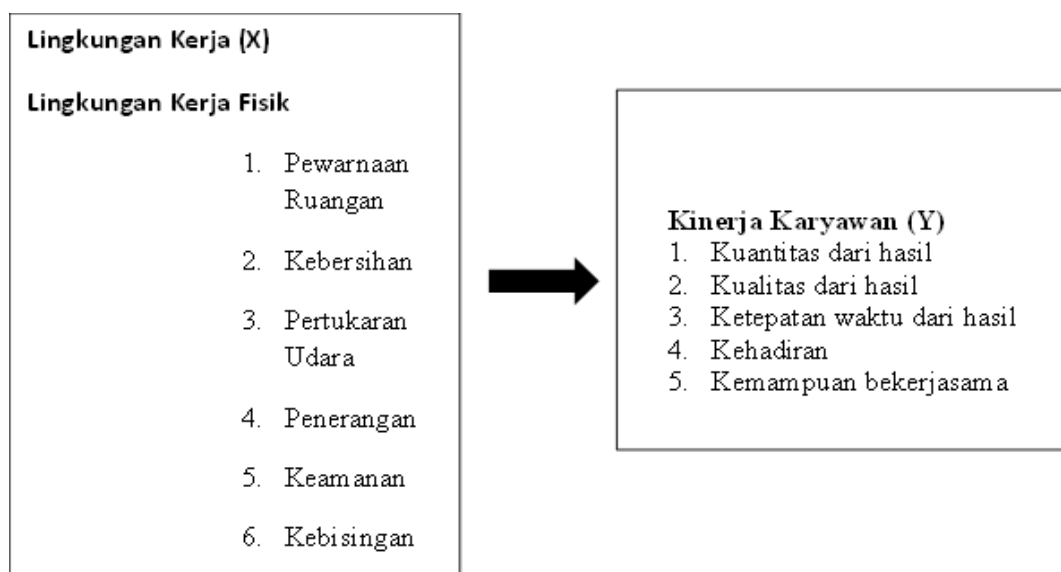
Menurut (Sugiyono 2019:60) mengemukakan bahwa, kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran dalam

penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana variabel Lingkungan Kerja adalah Variabel ondedpenden (bebas) sedangkan Kinerja Karyawan adalah Variabel dependen (terikat).

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma sederhana, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah.

Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian dan perumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban ini disebut sementara karena didasarkan pada teori-teori yang relevan, bukan pada data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data, sehingga dikenal sebagai jawaban sementara.

Oleh karena itu, hipotesis yang disusun berdasarkan perumusan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Wallace (dalam Suyanto & Sutinah, 2005) penelitian kuantitatif merupakan penelitian : pertama, melibatkan lima komponen dari informasi ilmiah antara lain teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris dan penerimaan atau penolakan hipotesis. Kedua, penelitian kuantitatif memiliki andalan berupa terdapat populasi dan teknik pengambilan sampel. Ketiga, teknik pengumpulan datanya memakai skala. Keempat, menyarankan yang menjadi variabel-variabel penelitian dalam proses analisis data. Kelima, mempunyai upaya untuk memperoleh kesimpulan secara umum, baik untuk populasi dan/atau sampel yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

B. Variabel Penelitian

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

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

C. Definisi Operasional

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

1.) Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah, penilaian karyawan terhadap lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun secara nonfisik. Lingkungan kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala dari indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019) yaitu pewarnaan, kebersihan,

pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, dan hubungan antar sesama karyawan serta hubungan antara karyawan dengan atasan.

2.) Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah, penilaian karyawan terhadap hasil kerjanya masing-masing. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala dari indikator yang dikemukakan oleh Robert dan John (2019) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei 2025 atau dihitung dari mulai pembuatan hingga selesainya penelitian. Sedangkan tempat yang akan digunakan untuk penelitian yaitu di Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Setiap penelitian akan selalu berhadapan dengan populasi karena populasi merupakan sumber data, dari populasi ini akan dikumpulkan keterangan-keterangan serta data yang diperlukan dalam penelitian untuk membuat kesimpulan dari penelitian.

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

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang sejumlah 70 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian individu dari populasi yang memiliki karakteristik yang terdapat di dalam populasi itu (Sugiyono, 2016: 62). Peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi relative kecil.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil,

kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Adapun kriteria yang telah ditentukan peneliti untuk sampel dalam penelitian ini yaitu: 1.) Pegawai Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang; 2.) Bekerja lebih dari 6 Bulan; 3.) Berusia diatas 18 tahun.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui google formulir yang ditujukan kepada subjek secara langsung. Metode skala psikologi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel yang ingin diukur (Azwar, 2018). Skala psikologi ini menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur perilaku, sikap, pendapat atau persepsi dalam konteks fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 93).

Terdapat dua variabel dalam skala ini, yaitu kinerja karyawan dan skala lingkungan kerja. Terdapat dua macam pernyataan yaitu favorabel yaitu pernyataan yang mendukung atau memihak objek penelitian dan unfavorabel pernyataan yang tidak mendukung atau tidak memihak objek penelitian (Azwar, 2021). Terdapat empat pilihan jawaban bagi setiap item. Kategori skor yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 2 Nilai Skor Penilaian

Alternatif jawaban	Skor favorabel	Skor unfavorabel
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
Tidak Setuju (TS)	2	3
Setuju (S)	3	2
Sangat Setuju (SS)	4	1

Dalam membuat skala perlu adanya karakteristik dalam menyusun instrumen yang digunakan sebagai stimulus dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan dengan cara menjelaskan indikator perilaku dari suatu aspek yang kemudian dijadikan item-item dan jawaban akan diterima jika jawaban subjek yang diberikan sesuai dengan keadaannya (Azwar, 2015 : 6). Skala dalam penelitian ini meliputi:

1. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robert dan John (2019) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran.

Tabel 3 Blue Print Skala Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		fav	unfav	
Kinerja karyawan	1. Kuantitas dari hasil	1, 2, 13	5, 12, 14	6
	2. Kualitas dari hasil	9, 11, 15, 19	3, 4, 16, 20	8
	3. Ketepatan waktu dari hasil	7,	6, 8	3
	4. Kehadiran	26, 28	27	3
	5. kemampuan bekerjasama	18, 21, 23, 25	10, 17, 22, 24	8
	Total	14	14	28

2. Skala Lingkungan Kerja Karyawan

Skala perspektif lingkungan kerja ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019) yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, dan hubungan antar sesama karyawan serta hubungan antara karyawan dengan atasan.

Tabel 4 Blue Print Skala Lingkungan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		fav	unfav	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik :	4, 8,	14, 19,	4
	1. Pewarnaan ruangan			
	2. Kebersihan	3, 23, 25, 26	34, 13, 18, 24, 30	9
	3. Pertukaran udara	29, 33	12, 32, 36	5

	4. Penerangan	, 6, 27	11, 17	5
	5. Keamanan	5, 10, 22,	16, 21	5
	6. kebisingan	2, 7, 9, 31,	15, 20, 28, 35	8
	Lingkungan kerja nonfisik:	37, 38	-	2
	1. Hubungan antar karyawan			
	2. Hubungan dengan atasan	39, 40	-	2
	Total	22	18	40

G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

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

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020: 140) pengertian uji validitas adalah, suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021:52). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

Sedangkan, validitas isi atau konten bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana seperangkat item dalam skala psikologi mengukur sesuatu yang hendak diukur (Saifuddin, 2020: 158). Pada penelitian ini, analisis aitem dilakukan dengan mencari daya pembeda dari skor tiap item dengan menggunakan uji corrected item-total correlation. Menurut Naga (Purwanto, 2015: 197), suatu butir instrumen dikatakan valid apabila mempunyai korelasi minimal $\geq 0,30$ maka dinyatakan valid dan aitem dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap

dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Menurut Sugiyono (2020:203), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran. Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu tes, yaitu sejauh mana tes bisa dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Menurut Sugiyono (2019:203), hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Sugiyono (2019:203) menyatakan bahwa, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus cronbach's alpha dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau bentuk skala. rumusnya adalah: Dasar pengambilan keputusan: 1) Jika r alpha positif dan r alpha $> 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel. 2) Jika r alpha positif dan r alpha $< 0,60$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, tiga puluh mahasiswa perantauan berpartisipasi dalam uji coba. Perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* digunakan untuk mengukur reliabilitas dan melakukan pengujian validitas.

1. Hasil Uji Validitas

a. Skala kinerja karyawan

Skala kinerja karyawan milik Jessyca Heca (2023) yang berjumlah 25 butir item, kemudian ada skala kinerja karyawan milik Dea Pradasari (2022) sejumlah 3 butir item digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan pada populasi yang diteliti Uji coba dilakukan menggunakan 28 item dari skala kinerja karyawan. Tiga (3) item dianggap tidak valid karena skor di bawah 0,30 ($< 0,30$), sedangkan dua puluh lima (25) item dianggap valid berdasarkan temuan *Corrected Item-Total Correlation*. Skala kinerja karyawan yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dijelaskan di bawah.

Tabel 5 Blue Print Skala Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		fav	unfav	
Kinerja karyawan	1. Kuantitas dari hasil	1, 2, 13*	5, 12, 14	6
	2. Kualitas dari hasil	9, 11, 15, 19	3, 4*, 16*, 20	8
	3. Ketepatan waktu dari hasil	7,	6, 8	3
	4. Kehadiran	26, 28	27	3
	5. kemampuan bekerjasama	18, 21, 23, 25	10, 17, 22, 24	8
	Total	14	14	28

Keterangan: (*) item yang gugur

b. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja milik Etika Muslimah Pohan (2023) yang berjumlah 21 butir item, kemudian ada skala lingkungan kerja milik Jessyca Heca (2023) sejumlah 15 butir item, terakhir ada skala lingkungan kerja milik Astrid Wulandari Chalera (2017) sejumlah 4 butir digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja pada populasi yang diteliti Uji coba dilakukan menggunakan 40 item dari skala lingkungan kerja. Sembilan (9) item dianggap tidak valid karena skor di bawah 0,30 ($<0,30$), sedangkan tiga puluh satu (31) item dianggap valid berdasarkan temuan *Corrected Item-Total Correlation*. Skala lingkungan kerja yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dijelaskan di bawah

Tabel 6 Blue Print Skala Ligkungan Kerja

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		fav	unfav	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik : 1. Pewarnaan ruangan	4*, 8,	14, 19*,	4

	2. Kebersihan	3, 23, 25, 26	34, 13, 18, 24*, 30*	9
	3. Pertukaran udara	29, 33	12, 32*, 36	5
	4. Penerangan	, 6, 27	11*, 17	5
	5. Keamanan	5*, 10, 22,	16, 21	5
	6. kebisingan	2, 7, 9, 31,	15*, 20*, 28, 35	8
	Lingkungan kerja nonfisik:	37, 38	-	2
	1. Hubungan antar karyawan			
	2. Hubungan dengan atasan	39, 40	-	2
	Total	22	18	40

3. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut tabel kategori reliabilitas yang digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Tabel 7 Kategori Reliabilitas

Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,02	Sangat Rendah
>0,20 – 0,40	Rendah
>0,04 – 0,60	Moderat
>0.60 – 0,80	Tinggi
>0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Berikut hasil uji reliabilitas pada msaing-masing skala variabel sebelum item gugur:

1) Skala Kinerja Karyawan

Dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904, skala resiliensi dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,6 (>0,6).

Tabel 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Sebelum Item Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	40

2) Skala Lingkungan Kerja

Dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901, skala resiliensi dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,6 ($>0,6$).

Tabel 9 Reliabilitas Lingkungan Kerja sebelum item gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	28

Berikut hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala variabel setelah item gugur:

1. Skala Kinerja Karyawan

Dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,829, skala resiliensi dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,6 ($>0,6$).

Tabel 10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	28

2. Skala Lingkungan Kerja

Dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861, skala resiliensi dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,6 ($>0,6$).

Tabel 11 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	40

Dapat disimpulkan dari hasil uji reliabilitas di atas bahwa kedua skala variabel tergolong dapat diandalkan dan mempunyai derajat reliabilitas yang sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan bertujuan untuk melakukan syarat-syarat sebelum dilakukannya uji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Selaku syarat sebelum melangsungkan uji hipotesis berupa uji regresi linier sederhana peneliti melangsungkan uji asumsi terlebih dahulu, terdiri dari uji normalitas, dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk menentukan apakah nilai suatu variabel terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas akan dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang digunakan adalah jika hasil signifikansinya $> 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika angka signifikansinya $< 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal (Santoso, 2004).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu prosedur pengujian data dalam penelitian untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel tersebut memiliki karakteristik linear atau tidak (Duli, 2019). Pentingnya uji linearitas terletak pada kemampuannya untuk mendeteksi potensi bias dalam hasil analisis keseluruhan dari sebuah penelitian (Keith, 2015). Hubungan antar variabel dianggap linear jika nilai signifikansi hasil uji F melebihi tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Prof. Dr. A. Muri Yusuf, 2016).

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan metode test of linearity melalui perangkat lunak SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, uji linearitas juga dilakukan menggunakan deviation from linearity dengan tingkat signifikansi yang sama. Berdasarkan Anggoro & Widhiarso (2010: 5), jika nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear. Sebaliknya, kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan non-linear apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis statistik menurut Walpole dan Myers (Gunawan, 2018:102), merupakan suatu pernyataan benar atau tidak mengenai suatu populasi atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi linear sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2007:261).

Untuk mencari pengaruh varian variabel dapat menggunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikalikan dengan 100% (Sugiyono, 2013:154).

Keputusan mengenai adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat didasarkan pada tingkat signifikansi. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, dan jika signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (Priyanto, 2014: 139-140).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

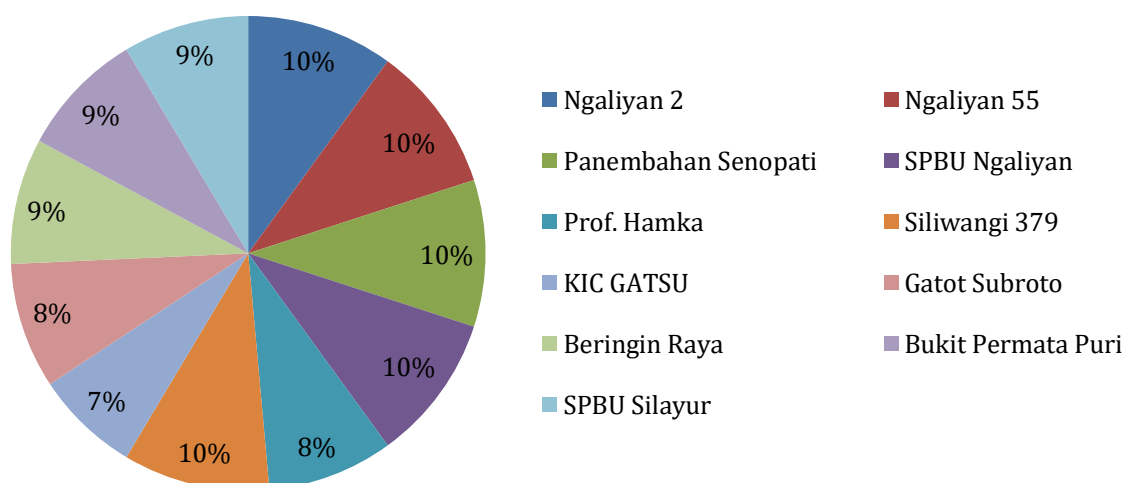
A. Deskripsi Data

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah Indomaret di Kecamatan Ngalitan Kota Semarang yang berjumlah 11 toko. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2025, dengan pengumpulan data melalui *google form*.

2. Subjek Penelitian

a. Berdasarkan Toko dan Jumlah Karyawan Tiap Toko



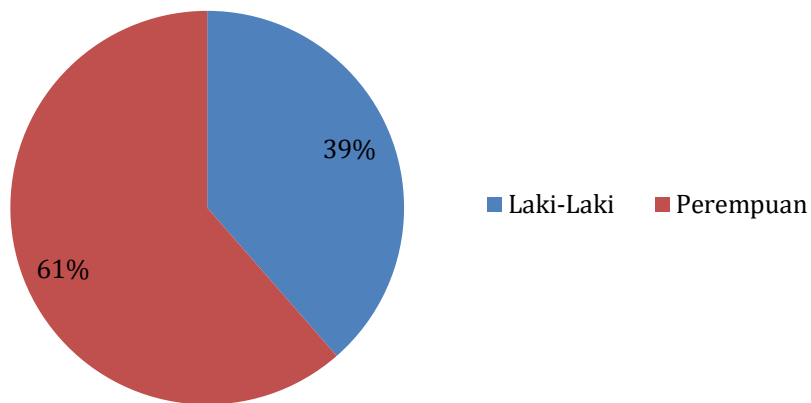
Gambar 2 Nama Toko dan Jumlah Pegawai Indomaret Kecamatan Ngalitan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahawa dari 11 toko, jumlah rata-rata karyawan atau personil toko di Indomaret Kecamatan Ngalitan adalah 6 orang. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Indomaret Ngaliyan 2 berjumlah 7 orang
2. Indomaret Ngaliyan 55 berjumlah 7 orang
3. Indomaret Panembahan Seopati berjumlah 7 orang
4. Indomaret SPBU Ngaliyan berjumlah 7 orang
5. Indomaret Prof. Hamka berjumlah 6 orang
6. Indomaret Siliwangi 379 berjumlah 7 orang
7. Indomaret KIC GATSU berjumlah 5 orang
8. Indomaret Beringin Raya berjumlah 6 orang

9. Indomaret Bukit Permata Puri berjumlah 6 orang
10. Indomaret SPBU Silayur berjumlah 6 orang
11. Indomaret Gatot Subroto berjumlah 6 orang

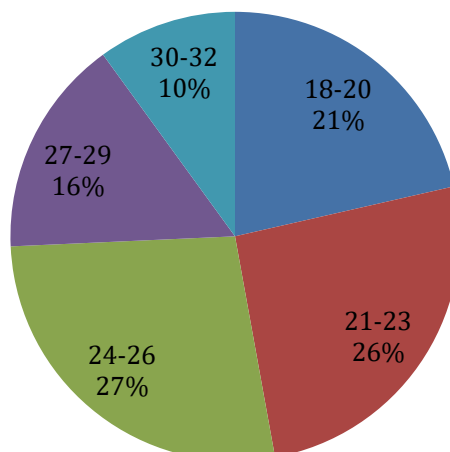
b. Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3 Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahawa dari 70 orang responden, terdapat sejumlah 27 orang karyawan laki-laki dan 43 orang perempuan.

c. Berdasarkan Usia



Gambar 4 Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat dari 70 subjek penelitian diketahui bahwa responden berdasarkan pengelompokan usia. Kelompok usia 18 sampai 20 tahun sebanyak 15 orang, kelompok usia 21 sampai 23 tahun sebanyak 18 orang, kelompok usia 24 sampai 26 tahun sebanyak 19 orang, kelompok usia 27 sampai 29 tahun sebanyak 11 orang, , kelompok usia 30 sampai 32 tahun sebanyak 7 orang.

3. Kategorisasi Variabel Penelitian

Deskripsi data dari skala lingkungan kerja dan kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaiyan Kota Semarang diperoleh skor menggunakan bantuan SPSS. Setiap variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok oleh peneliti: rendah, sedang, dan tinggi. Data penelitian yang dikumpulkan dari responden untuk setiap variabel dijelaskan di bawah ini:

Tabel 12 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	70	64.00	93.00	81.3143	6.89789
Y	70	55.00	73.00	65.1286	3.42168
Valid N (listwise)	70				

Tabel deskripsi data tersebut memberikan hasil bahwa variabel Y (kinerja Karyawan) memperoleh data minimum yaitu 64 dan data maximum 93 dengan nilai mean 81,31 dan standar deviasi 6,89 sedangkan hasil data variabel X (lingkungan kerja) memperoleh data minimum 55 dan maximum 73 dengan mean 65,12 serta standar deviasi 3,42. Dari data diatas dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Kategorisasi Variabel Kinerja

Tabel 13 Kategorisasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
----------------	---------------	-------------------

$X \leq (Mean - 1SD)$	$X < 74$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	$74 \leq X < 88$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 88$	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi yang disajikan pada Tabel, tingkat kinerja karyawan pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori. Subjek dikatakan memiliki kinerja karyawan yang tinggi apabila skor yang diperoleh lebih dari 88. Skor yang berada dalam rentang 74 hingga 88 menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang sedang atau cukup. Adapun skor di bawah 74 mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Sehingga hasil yang didapat dari tingkat kinerja karyawan pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang:

Tabel 14 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	15	21.4	21.4	21.4
	sedang	45	64.3	64.3	85.7
	tinggi	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat tiga kategori skor dalam skala kinerja karyawan pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dengan kategori tinggi mendapat presentase sebesar 15,7% sebanyak 11 orang, pada kategori sedang sebesar 64,3% sebanyak 45 orang, dan kategori rendah sebesar 14,3% sebanyak 10 orang. Maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang berada pada kategori sedang.

b. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 15 Kategorisasi Skor Variabel Lingkungan Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X \leq (Mean - 1SD)$	$X < 63$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	$63 \leq X < 69$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 69$	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi yang disajikan pada Tabel, tingkat lingkungan kerja pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori. Subjek dikatakan memiliki lingkungan kerja yang tinggi apabila skor yang diperoleh lebih dari 69. Skor yang berada dalam rentang 63 hingga 69 menunjukkan tingkat lingkungan kerja yang sedang atau cukup. Adapun skor di bawah 63 mengindikasikan bahwa tingkat lingkungan kerja berada pada kategori rendah. Sehingga hasil yang didapat dari tingkat lingkungan kerja pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang:

Tabel 16 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	11	15.7	15.7	15.7
	sedang	48	68.6	68.6	84.3
	tinggi	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat tiga kategori skor dalam skala lingkungan kerja pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang dengan kategori tinggi mendapat presentase sebesar 15,7% sebanyak 11 orang, pada kategori sedang sebesar 68,6% sebanyak 48 orang, dan kategori rendah sebesar 15,7% sebanyak 11 orang. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang berada pada kategori sedang.

B. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk menentukan apakah nilai suatu variabel terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas akan dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah jika hasil signifikansinya $> 0,05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika angka signifikansinya $< 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal (Santoso, 2004).

Tabel 17 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26234634
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.038
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.335
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.706

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas tersebut dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,706 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini mengikuti distribusi normal dan memenuhi syarat dari uji normalitas data.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu prosedur pengujian data dalam penelitian untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel tersebut memiliki karakteristik linear atau tidak (Duli, 2019)

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan metode test of linearity melalui perangkat lunak SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, uji linearitas juga dilakukan menggunakan deviation from linearity dengan tingkat signifikansi yang sama. Berdasarkan Anggoro dan Widhiarso (2010: 5), jika nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear. Sebaliknya, kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan non-linear apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel 18 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	308.968	23	13.433	1.239	.263
Linearity	73.483	1	73.483	6.776	.012
Deviation from Linearity	235.486	22	10.704	.987	.497
Within Groups	498.875	46	10.845		
Total	807.843	69			

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas dapat diketahui nilai F pada kolom deviation from linearity sebesar 0,987 dan signifikansi 0,05 (5%) dengan nilai Signifikansi sebesar 0,497. Dengan demikian nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data bersifat linear.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 16.0 For Windows. Keputusan mengenai adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat didasarkan pada tingkat signifikansi. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, dan jika signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (Priyanto, 2014: 139-140). Diketahui hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.483	1	73.483	6.804	.011 ^a
	Residual	734.360	68	10.799		
	Total	807.843	69			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas bahwasanya nilai regresi linear sederhana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 6.804 dengan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,011. Nilai *Sig.(2-tailed)* ini lebih kecil dari 0,05 (5%), yang artinya hipotesis diterima. Kesimpulannya terdapat Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Dari hasil perhitungan regresi linear tersebut, selanjutnya dirumuskan persamaan regresinya dengan tabel berikut ini:

Tabel 20 Model Persamaan Regresi**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.963	4.680		11.317	.000
LINGKUNGAN KERJA	.150	.057	.302	2.609	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresinya adalah $Y = a + bx = 52.963 + 0.150X$. persamaan ini menunjukkan bahwa harga 52.963 artinya konstanta (a) jika tidak ada penambahan profitabilitas lingkungan kerja, maka perilaku kinerja karyawan hanya sebesar 52.963. Sementara itu, nilai 0.150 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat 0.150. Selanjutnya, untuk mencari besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui dari nilai koefisien determinasi, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 21 Model Summary**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.078	3.28625

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasinya atau R Square sebesar 0,302 atau 9,1% %. Hal tersebut berarti hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh variabel lingkungan kerja dilihat dari nilai R Square sebesar 0,091 atau 9,1%, sedangkan 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini ialah karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang sebanyak 70 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Ditinjau dari hasil skor data variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa bagian skor minimum yaitu 64 dan skor maximum 93 dengan nilai mean 81,31 dan standar deviasi 6,89. Sedangkan hasil skor variabel lingkungan kerja memperoleh skor minimum 55 dan maximum 73 dengan mean 65,12 serta standar deviasi 3,42.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang dengan presentase 15,7 % berada pada kategori tinggi, pada kategori sedang dengan presentase sebesar 68,6% sebanyak 48 orang, dan kategori rendah sebesar 15,7% sebanyak 11 orang. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang berada pada kategori sedang. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja karyawan menunjukkan bahwa kategori tinggi mendapat presentase sebesar 15,7% sebanyak 11 orang, pada kategori sedang sebesar 64,3% sebanyak 45 orang, dan kategori rendah sebesar 14,3% sebanyak 10 orang. Maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 6.804 dengan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,011. Nilai *Sig.(2-tailed)* ini lebih kecil dari 0,05 (5%), yang artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Kemudian dapat dilihat dari koefisien determinasinya atau R Square sebesar 0,091 atau 9,1% %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 9,1%, sedangkan 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dapat diterima karena terdapat Pengaruh

Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lestary dan Harmon (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ialah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, lingkungan kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa 64,3% subjek berada pada tingkat kinerja karyawan sedang. Menurut Hackman dan Oldham (1976) desain pekerjaan (termasuk lingkungan fisik dan non fisik) memengaruhi motivasi kerja intrinsik yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wawat Setiawati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Herzberg (Teori Motivasi Dua Faktor) yang secara umum menjelaskan mengenai hal yang mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan dengan motivasi yang melekat didalamnya. Menurut teori ini, model dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivator, yang dimana mendorong prestasi karyawan yang bersifat intrinsik atau dalam diri seseorang meliputi keberhasilan yang diraih, kemajuan karir, dan pengakuan orang lain. Faktor *hygiene* sendiri berarti menjaga faktor-faktor yang berasal dari luar yang menentukan perilaku seseorang meliputi hubungan individu dengan atasannya, kebijakan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian oleh Wawat (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,240 + 0,679X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,2% sedangkan

sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,175 > 1,998)$ dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$).

Selain itu terdapat pendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Khusna (2023) yang menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat t hitung $(0,065) < t$ tabel $(1,998)$, dengan tingkat signifikansi $0,948 > 0,05$ (5%) yang berarti lingkungan kerja tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang keluar secara mendadak, sehingga mengganggu kestabilan perusahaan. Selain itu juga terdapat pembangunan dan perluasan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan CV Sunteak Alliance.

Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Kurnati (2018). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,270, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.

Artinya semakin kondusif lingkungan kerja karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan, hal itu dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini juga didukung dengan nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung, 1,996 lebih kecil dari 2,792, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diterima karyawan akan mengakibatkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan RSUD Kaliwungu Kendal.

Terkait hal tersebut, Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

"Dan Katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.'" (QS. At-Taubah 105). Ayat ini menjadi dasar pentingnya etos kerja dan profesionalisme. Allah mendorong setiap orang untuk berusaha dan bekerja, karena setiap amal akan dipertanggungjawabkan. Karyawan didorong untuk bekerja secara amanah, profesional, dan produktif.

Pemimpin atau atasan bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja.

Alasan peneliti memilih karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan sebagai subjek adalah pada saat peneliti melakukan survey, peneliti mendapati adanya ketidak samaan harga yang tertera pada label *price tag* yang berbeda dengan apa yang ada pada nota pembelian dimana ini tidak sesuai SOP perusahaan yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan adanya *review* pada *google maps* dimana banyak pelanggan yang mengeluh mengenai hal serupa serta kurang baiknya pelayanan yang karyawan Indomaret berikan. Berdasarkan hasil observasi tersebut peneliti memilih untuk menjadikan karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan sebagai subjek peneliti dengan judul penelitian “Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang”.

Tujuan dari penelitian ini sudah terpenuhi yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. dimana dalam hal ini dimana kinerja karyawan berada dalam kategori sedang. Sehingga, perlunya kesadaran diri sendiri juga dari pihak perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai target dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Penelitian ini tentu saja masih memiliki keterbatasan atau kelemahan antara lain yaitu yang pertama penjabaran dari aitem-aitem pada skala penelitian memiliki kelemahan dalam mengukur variabel. Kedua, data yang diperoleh melalui online yang disebarluaskan melalui google form, sehingga memiliki kemungkinan terjadinya bias karena peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung. Ketiga, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas karena subjek dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Keempat, adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Kemudian dapat dilihat dari koefisien determinasinya atau R Square menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima karena terdapat Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Indomaret Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti membarikan saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Dilihat dari kategorisasi variabel kinerja karyawan yang berada pada kategori sedang, diharapkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawanserta karyawan dapat meningkatkan lingkungan kerja secara non fisik.

2. Bagi Perusahaan

Dilihat dari kategorisasi variabel lingkungan kerja yang berada pada ketegorisasi sedang diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara perusahaanan dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan secara fisik dengan meningkatkan fasilitas dan kebutuhan bekerja para karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memberikan informasi tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang mampu memperluas penelitian dengan menambah variabel lain tidak hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independent yang diteliti seperti motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain yaitu yang pertama penjabaran dari aitem-aitem pada skala penelitian memiliki kelemahan dalam mengukur variabel. Kedua, data yang diperoleh melalui online yang disebarluaskan melalui google form, sehingga memiliki kemungkinan terjadinya bias karena peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung. Ketiga, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas karena subjek dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Indomaret di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Keempat, adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi (Ed.2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firmansyah, M. Anang dan. Budi W. Mahardhika. 2018. Pengantar Manajemen Ed.1, Cet. 1. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali. 2021. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Ar-Ruzz Media Yogyakarta
- G, Saydam. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan
- Gunawan, M. A. (2018). Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi, dan sosial. Parama Publishing.
- Hadari Nawawi. 2019. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri, Yogyakarta: UGM Press, hal : 64-65.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkat, J., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Analisis pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian konsumen*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 623–632.
- Mohammad Pabundu. 2019. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 122
- Mondy, R Wayne. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Penamalut.Com, Jailolo (2022, Februari 3). Konsumen Indomaret di Halbar Keluhkan Perbedaan Harga Barang di Label dan di Kasir. <https://penamalut.com/2022/02/03/konsumen-indomaret-di-halbar-keluhkan-perbedaan-harga-barang-di-label-dan-di-kasir/>?
- Priyatno, D. (2010). Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS dan tanya jawab ujian pendadaran. Yogyakarta: Gava Media.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2004). Mengatasi berbagai masalah statistik dengan spss versi 11.5. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2021. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Setiawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 172-178.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiyono. (2007). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D: Bandung: Alfabeta,
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Wirawan. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta : Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Blue Print

PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

A. SKALA KINERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Kinerja karyawan	1. Kuantitas dari hasil	1, 2, 13	5, 12, 14	6
	2. Kualitas dari hasil	9, 11, 15, 19	3, 4, 16, 20	8
	3. Ketepatan waktu dari hasil	7,	6, 8	3
	4. Kehadiran	26, 28	27	3
	5. kemampuan bekerjasama	18, 21, 23, 25	10, 17, 22, 24	8
	Total	14	14	28

B. SKALA LINGKUNGAN KERJA

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik :	4, 8,	14, 19,	4
	7. Pewarnaan ruangan			
	8. Kebersihan	3, 23, 25, 26	34, 13, 18, 24, 30	9
	9. Pertukaran udara	29, 33	12, 32, 36	5
	10. Penerangan	, 6, 27	11, 17	5
	11. Keamanan	5, 10, 22,	16, 21	5
	12. kebisingan	2, 7, 9, 31,	15, 20, 28, 35	8

	Lingkungan kerja nonfisik:	37, 38	-	2
	3. Hubungan antar karyawan			
	4. Hubungan dengan atasan	39, 40	-	2
	Total	22	18	40

Lampiran 2 Skala Uji Coba

A. SKALA KINERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Kinerja karyawan	1. Kuantitas dari hasil	1, 2,	5, 12, 14	5
	2. Kualitas dari hasil	9, 11, 15, 19	3, 20	6
	3. Ketepatan waktu dari hasil	7,	6, 8	3
	4. Kehadiran	26, 28	27	3
	5. kemampuan bekerjasama	18, 21, 23, 25	10, 17, 22, 24	8
	Total	13	12	25

B. SKALA LINGKUNGAN KERJA

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik :	8	14	2
	1. Pewarnaan ruangan			
	2. Kebersihan	3, 23, 25, 26	34, 13, 18,	7
	3. Pertukaran udara	29, 33	12, 36	4

	4. Penerangan	, 6, 27	17	4
	5. Keamanan	10, 22,	16, 21	4
	6. kebisingan	2, 7, 9, 31,	28, 35	6
	Lingkungan kerja nonfisik:	37, 38	-	2
	5. Hubungan antar karyawan			
	6. Hubungan dengan atasan	39, 40	-	2
	Total	20	11	31

Lampiran 3 Validitas Dan Uji Reliabilitas

A. SKALA KINERJA KARYAWAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00029	94.1333	84.326	.738	.893
VAR00030	94.0333	82.378	.745	.892
VAR00031	94.0000	88.414	.316	.901
VAR00032	93.8000	90.510	.193	.903
VAR00033	93.6667	86.989	.477	.898
VAR00034	93.8667	86.671	.478	.898
VAR00035	93.8667	86.809	.466	.898
VAR00036	93.9667	87.068	.554	.896
VAR00037	94.0333	82.378	.745	.892
VAR00038	93.7333	87.720	.402	.899
VAR00039	94.1333	84.326	.738	.893
VAR00040	94.1333	84.326	.738	.893
VAR00041	93.7000	91.528	.158	.902
VAR00042	94.1333	84.326	.738	.893

VAR00043	94.0000	86.897	.375	.900
VAR00044	94.0667	91.789	.052	.907
VAR00045	93.9000	87.197	.373	.900
VAR00046	94.2000	81.476	.695	.892
VAR00047	93.7333	87.720	.402	.899
VAR00048	93.7333	87.720	.402	.899
VAR00049	93.8333	87.592	.372	.900
VAR00050	93.6000	89.834	.326	.900
VAR00051	93.7667	87.082	.450	.898
VAR00052	93.6000	89.766	.334	.900
VAR00053	93.6333	88.861	.489	.898
VAR00054	93.7000	87.734	.449	.898
VAR00055	93.9667	87.068	.554	.896
VAR00056	93.9667	87.068	.554	.896

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	28

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	28

B. SKALA LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00041	139.2000	130.924	.614	.899
VAR00042	139.4333	136.047	.316	.904
VAR00043	139.5333	126.051	.831	.895
VAR00044	139.2000	140.924	.027	.907
VAR00045	139.1333	140.947	.026	.907
VAR00046	139.0333	135.413	.429	.902
VAR00047	139.2000	130.924	.614	.899
VAR00048	139.0333	135.413	.429	.902
VAR00049	139.2000	130.924	.614	.899
VAR00050	139.1333	132.120	.509	.901
VAR00051	139.1333	143.154	-.130	.908
VAR00052	139.5333	126.051	.831	.895
VAR00053	139.1000	134.783	.513	.901
VAR00054	139.0667	136.478	.387	.903
VAR00055	139.0333	143.482	-.160	.909
VAR00056	139.1667	132.351	.493	.901
VAR00057	139.3000	132.838	.538	.900
VAR00058	139.4333	130.668	.541	.900
VAR00059	138.9667	139.826	.168	.905
VAR00060	139.1000	137.197	.260	.904
VAR00061	139.1000	134.783	.513	.901
VAR00062	139.3000	135.597	.307	.904
VAR00063	139.2000	130.924	.614	.899
VAR00064	139.1000	137.197	.260	.904
VAR00065	139.5333	126.051	.831	.895

VAR00066	139.1667	135.868	.417	.902
VAR00067	139.0667	132.202	.656	.899
VAR00068	139.4000	135.628	.312	.904
VAR00069	139.0667	132.202	.656	.899
VAR00070	139.3000	145.114	-.271	.910
VAR00071	139.0667	132.202	.656	.899
VAR00072	138.9667	139.826	.168	.905
VAR00073	139.3000	135.597	.307	.904
VAR00074	139.4000	135.628	.312	.904
VAR00075	139.5333	126.051	.831	.895
VAR00076	138.8333	138.144	.361	.903
VAR00077	138.8333	138.144	.361	.903
VAR00078	138.8333	138.144	.361	.903
VAR00079	138.8333	138.144	.361	.903
VAR00080	138.8333	138.144	.361	.903

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	28

Lampiran 5 Deskriptif Data

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	70	64.00	93.00	81.3143	6.89789
Y	70	55.00	73.00	65.1286	3.42168
Valid N (listwise)	70				

A. PERHITUNGAN KATEGORISASI KINERJA KARYAWAN

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X \leq (Mean - 1SD)$	$X < 74$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	$74 \leq X < 88$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 88$	Tinggi

B. PERHITUNGAN KATEGORISASI LINGKUNGAN KERJA

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X \leq (Mean - 1SD)$	$X < 63$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X \leq (Mean + 1SD)$	$63 \leq X < 69$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 69$	Tinggi

Lampiran 6 Uji Asumsi Dan Hipotesis

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26234634
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.038
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.335
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.706

a. Test distribution is Normal.

B. Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	308.968	23	13.433	1.239	.263
Linearity	73.483	1	73.483	6.776	.012
Deviation from Linearity	235.486	22	10.704	.987	.497
Within Groups	498.875	46	10.845		
Total	807.843	69			

C. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.078	3.28625

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.483	1	73.483	6.804	.011 ^a
	Residual	734.360	68	10.799		
	Total	807.843	69			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.963	4.680		11.317	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.150	.057	.302	2.609	.011

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.078	3.28625

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

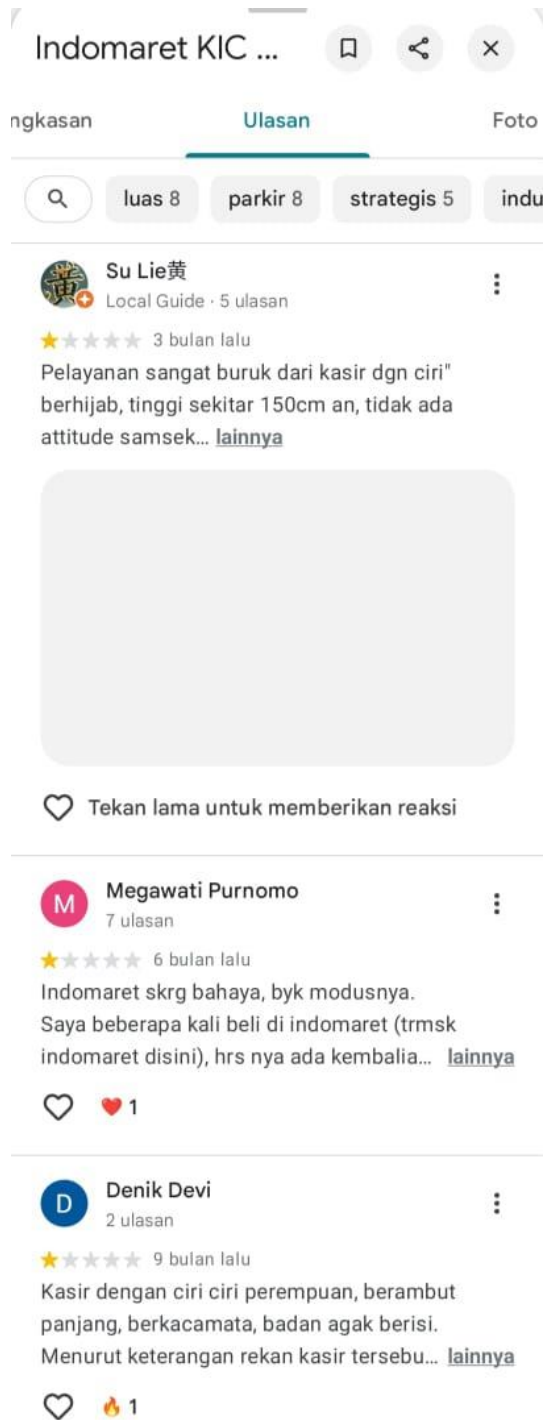
Indomaret Siliwangi

[illegible]

Indomaret SPBU Ngaliyan

November									
NO	DATE	TIME	AMOUNT	PRICE	QTY	AMOUNT	PRICE	QTY	AMOUNT
1	11/01/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
2	11/02/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
3	11/03/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
4	11/04/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
5	11/05/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
6	11/06/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
7	11/07/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
8	11/08/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
9	11/09/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
10	11/10/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
11	11/11/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
12	11/12/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
13	11/13/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
14	11/14/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
15	11/15/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
16	11/16/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
17	11/17/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
18	11/18/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
19	11/19/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
20	11/20/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
21	11/21/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
22	11/22/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
23	11/23/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
24	11/24/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
25	11/25/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
26	11/26/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
27	11/27/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
28	11/28/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
29	11/29/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
30	11/30/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000
31	11/31/2020	08:00	100000	10000	10	100000	10000	10	100000

HASIL REVIEW GOOGLE MAPS



Indomaret Pane...   

ngkasan **Ulasan** Foto

 kasir 33 luas 18 parkir 16 rumah


Anisa Rahma
1 ulasan

 5 hari lalu

3 KALI BELI NASI CHICKENNYA, NASI TIDAK PERNAH FRESH!! 2 KALI NASI KUNING, YANG 1 NASI DARI FREEZER GAKLAYAK DIJUAL!!


 Tekan lama untuk memberikan reaksi


EIS KURNIASIH
4 ulasan

 sebulan lalu


Kasir perempuan tidak pernah senyum, tidak pernah menanyakan "ada member indomaret?" indomaret terhoror karena kasirnya,


 Tekan lama untuk memberikan reaksi


Dita Aprila Khoirunnisa
3 ulasan

 5 bulan lalu

Baru mau komen terkait pelayanan mba kasir gendut ga pake kerudung.. ternyata udah banyak toh hahaha ini pihak indomaret udah ne... [lainnya](#)




 Tekan lama untuk memberikan reaksi


Ibnu Wicaksana
Local Guide · 43 ulasan


 5 bulan lalu


Kasir tidak ramah, pelayanan buruk, sayang banget klo gak ada evaluasi, padahal rukonya udah keren barang barang juga lengkap


  1

Indomaret Pane...   


ngkasan **Ulasan** Foto


 kasir 33 luas 18 parkir 16 rumah



April Liana
Local Guide · 26 ulasan


 2 bulan lalu

pelayanan bisa ditingkatkan lagi, sore ini kasir cowok kurang ramah ke cust. tidak menanyakan ada member atau tidaknya, ga pake sen... [lainnya](#)






 Tekan lama untuk memberikan reaksi



riela madias
1 ulasan

 sebulan lalu



utk pelayanannya ternyata masih sama aja..dlu saat scan produk pembeli ,mereka asyik ngobrol ghibah sama teman sampingnya,pdhl di... [lainnya](#)

  1


Skifa Chorin Hayah
Local Guide · 6 ulasan

 sebulan lalu

Pengalaman disini, jujur semua kasir tidak ramah sekali, terutama (maaf) mbak yang badannya berisi . Mbak walaupun muka mbaknya j... [lainnya](#)

  1

Lampiran 8 Try Out Innstrumen

Assalamualaikum wr. wb.

Salam sejahtera saya ucapkan, semoga anda mendapatkan keberkahan keselamatan dan perlindungan dari Allah SWT sehingga dapat melakukan aktivitas sehari-hari. Perkenalkan saya Mayang Anggita Winanda mahasiswi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Oleh karena itu, saya ingin meminta bantuan dan mengharapkan kesediaan teman-teman untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner penelitian ini.

Dalam mengisi kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Hasil dari jawaban teman-teman akan terjaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila terdapat pertanyaan terkait pengisian kuesioner penelitian ini, Teman-teman dapat menghubungi saya melalui email: mayangwnd@gmail.com. Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan banyak terimakasih. Semoga kebaikan teman-teman dibalas oleh Allah SWT.

Hormat Saya

Mayang Anggita Winanda

I. Identitas Diri

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja di Indomaret :

II. Petunjuk Pengisian Kuesinoer

Petunjuk pengisian :

1. bacalah pernyataan berikut secara teliti
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini
3. Jawaban yang anda berikan tidak mengandung nilai benar ataupun salah, akan tetapi menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap setiap pernyataan yang tersedia.

Pilihan jawaban sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

SKALA PERSEPSI KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada				
2	Hasil jumlah pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan				
3	Saya bekerja sesuai apa yang saya inginkan sehingga hasil kerja saya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan				
4	Saya kurang teliti dalam bekerja				
5	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil kerja yang baik				
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu				
7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu				
8	Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan				
9	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan				
10	Saya mengabaikan target saat bekerja dengan tim saya				
11	Saya memiliki semangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan				
12	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai				
13	Saya sudah melakukan pekerjaan tanpa diberi				

	perintah oleh atasan				
14	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai				
15	Saya bersedia memperbaiki kesalahan saat melakukan kesalahan				
16	Saya tidak memperbaiki masalah ketika diminta atasan				
17	Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya				
18	Saya bersedia membantu rekan kerja saya				
19	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan				
20	Saya sulit memahami tugas yang diberikan				
21	Dalam melaksanakan tugas terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan				
22	Saya mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan atasan				
23	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
24	Saya mengalami kesulitan saat bekerja sama dengan rekan kerja				
25	Saya bersedia mendengarkan saran dan pendapat dari rekan kerja dan atasan				
26	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan				
27	Saya selalu terlambat masuk kerja.				
28	Saya selalu mengikuti rapat				

SKALA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup baik sehingga tidak membuat saya pusing				
2	Printer di ruangan saya memiliki suara yang kecil dan tidak mengganggu				
3	Ruangan kerja saya dilengkapi pengharum ruangan yang membuat nyaman				
4	Ruangan kerja saya memiliki warna yang lembut				
5	Tempat kerja saya selalu menyediakan security untuk menjaga keamanan pegawai dan pengunjung				
6	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang tidak redup				
7	Saya bisa bekerja dengan tenang karena mesin CPU di ruangan saya tidak berisik				
8	Saya merasa nyaman dengan warna ruangan saya bekerja				
9	Tempat saya bekerja menciptakan suasana hening agar pegawai dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan				
10	Tempat kerja saya dilengkapi CCTV sehingga membuat saya merasa aman				
11	Saya merasa ruangan saya terlalu redup sehingga membuat mata saya sakit				
12	Ruang kerja saya terlalu dingin sehingga mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja				
13	Tempat saya bekerja tidak menyediakan pengharum ruangan sehingga bau tidak sedap yang ada di dalam ruangan sangat mengganggu saya				
14	Warna di ruangan kerja saya terlalu kusam sehingga membuat saya tidak nyaman				

15	Tempat bekerja saya memiliki aturan tidak boleh menghidupkan musik ketika bekerja sehingga saya merasa bosan				
16	Tempat kerja saya tidak menyediakan security sebagai pengamanan pegawai dan pengunjung				
17	Ruangan kerja saya terlalu silau sehingga saya sering salah dalam membaca dokumen				
18	Ruangan saya memiliki bau tidak sedap yang dapat mengganggu pekerjaan				
19	Saya merasa pusing ketika bekerja karena warna ruangan yang terlalu terang				
20	Musik yang di putar di ruangan saya bekerja membuat saya sulit konsentrasi				
21	CCTV di tempat kerja saya tidak berfungsi sehingga beresiko kehilangan barang				
22	Saya merasa nyaman saat berada disekitar tempat kerja				
23	Tersedianya tempat sampah disekitar lingkungan kerja				
24	Disekitar tempat kerja masih ada puntung rokok dan plastik yang dibuang sembarangan				
25	Disekitar tempat kerja saya selalu terlihat bersih				
26	Menurut saya toilet yang ada tersedia air yang cukup untuk kebersihan				
27	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari cukup dapat membuat saya menjadi produktif dalam bekerja				
28	Saya tidak pernah terganggu dengan suara-suara bising di lingkungan kerja saya				
29	Saya merasa cukup dengan suhu udara di lingkungan kerja saya				
20	Menurut saya toilet yang ada berbau yang tidak				

	sedap				
31	Walaupun lingkungan kerja saya berada dipinggir jalan itu tidak membuat saya terganggu				
32	Saya melihat kurangnya ventilasi udara disekitar ruangan				
33	Kondisi suhu udara di lingkungan kerja saya selalu stabil				
34	Perwarnaan yang ada di lingkungan kerja saya membuat saya tidak konsentrasi				
35	Musik yang diputar membuat saya bekerja tidak tenang				
36	Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan suhu udara yang panas dan pengap				
37	Antar sesama rekan kerja tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan				
38	Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi saya				
39	Pimpinan saya menghargai saya				
40	Pimpinan saya ikut serta untuk membantu kesulitan saya dalam berbagai masalah yang saya hadapi				

Lampiran 9 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum wr. wb.

Salam sejahtera saya ucapkan, semoga anda mendapatkan keberkahan keselamatan dan perlindungan dari Allah SWT sehingga dapat melakukan aktivitas sehari-hari. Perkenalkan saya Mayang Anggita Winanda mahasiswi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Oleh karena itu, saya ingin meminta bantuan dan mengharapkan kesediaan teman-teman untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner penelitian ini.

Dalam mengisi kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Hasil dari jawaban teman-teman akan terjaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila terdapat pertanyaan terkait pengisian kuesioner penelitian ini, Teman-teman dapat menghubungi saya melalui email: mayangwnd@gmail.com. Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan banyak terimakasih. Semoga kebaikan teman-teman dibalas oleh Allah SWT.

Hormat Saya

Mayang Anggita Winanda

I. Identitas Diri

Nama	:
Usia	:
Jenis Kelamin	:
Lama Bekerja di Indomaret	:

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Petunjuk pengisian :

4. bacalah pernyataan berikut secara teliti
5. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini
6. Jawaban yang anda berikan tidak mengandung nilai benar ataupun salah, akan tetapi menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap setiap pernyataan yang tersedia.

Pilihan jawaban sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

SKALA PERSEPSI KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada				
2	Hasil jumlah pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan				
3	Saya bekerja sesuai apa yang saya inginkan sehingga hasil kerja saya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan				
4	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil kerja yang baik				
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu				
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu				
7	Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan				
8	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan				
9	Saya mengabaikan target saat bekerja dengan tim saya				
10	Saya memiliki semangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan				
11	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai				
12	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai				

13	Saya bersedia memperbaiki kesalahan saat melakukan kesalahan				
14	Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya				
15	Saya bersedia membantu rekan kerja saya				
16	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan				
17	Saya sulit memahami tugas yang diberikan				
18	Dalam melaksanakan tugas terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan				
19	Saya mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan atasan				
20	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
21	Saya mengalami kesulitan saat bekerja sama dengan rekan kerja				
22	Saya bersedia mendengarkan saran dan pendapat dari rekan kerja dan atasan				
23	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan				
24	Saya selalu terlambat masuk kerja.				
25	Saya selalu mengikuti rapat				

SKALA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup baik sehingga tidak membuat saya pusing				
2	Printer di ruangan saya memiliki suara yang kecil dan tidak mengganggu				
3	Ruangan kerja saya dilengkapi pengharum ruangan yang membuat nyaman				

4	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang tidak redup				
5	Saya bisa bekerja dengan tenang karena mesin CPU di ruangan saya tidak berisik				
6	Saya merasa nyaman dengan warna ruangan saya bekerja				
7	Tempat saya bekerja menciptakan suasana hening agar pegawai dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan				
8	Tempat kerja saya dilengkapi CCTV sehingga membuat saya merasa aman				
9	Ruang kerja saya terlalu dingin sehingga mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja				
10	Tempat saya bekerja tidak menyediakan pengharum ruangan sehingga bau tidak sedap yang ada di dalam ruangan sangat mengganggu saya				
11	Warna di ruangan kerja saya terlalu kusam sehingga membuat saya tidak nyaman				
12	Tempat kerja saya tidak menyediakan security sebagai pengamanan pegawai dan pengunjung				
13	Ruangan kerja saya terlalu silau sehingga saya sering salah dalam membaca dokumen				
14	Ruangan saya memiliki bau tidak sedap yang dapat mengganggu pekerjaan				
15	CCTV di tempat kerja saya tidak berfungsi sehingga beresiko kehilangan barang				
16	Saya merasa nyaman saat berada disekitar tempat kerja				
17	Tersedianya tempat sampah disekitar lingkungan kerja				
18	Disekitar tempat kerja saya selalu terlihat bersih				
19	Menurut saya toilet yang ada tersedia air yang				

	cukup untuk kebersihan				
20	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari cukup dapat membuat saya menjadi produktif dalam bekerja				
21	Saya tidak pernah terganggu dengan suara-suara bising di lingkungan kerja saya				
22	Saya merasa cukup dengan suhu udara di lingkungan kerja saya				
23	Walaupun lingkungan kerja saya berada dipinggir jalan itu tidak membuat saya terganggu				
24	Kondisi suhu udara di lingkungan kerja saya selalu stabil				
25	Perwarnaan yang ada di lingkungan kerja saya membuat saya tidak konsentrasi				
26	Musik yang diputar membuat saya bekerja tidak tenang				
27	Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan suhu udara yang panas dan pengap				
28	Antar sesama rekan kerja tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan				
29	Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi saya				
20	Pimpinan saya menghargai saya				
31	Pimpinan saya ikut serta untuk membantu kesulitan saya dalam berbagai masalah yang saya hadapi				

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Mayang Anggita Winanda
Tempat Tanggal Lahir: Semarang, 2 Mei 2000
Alamat : Jl. Taman Karonsih Selatan XI/741, Ngaliyan, Semarang
No. HP : 0895-3698-1250-6
Email : mayangwinanda22@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : a. SD N Ngaliyan 03
b. SMP N 18 Semarang
c. SMA N 6 Semarang