

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT IDEA DESIGN DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Yessy April Yana**  
**150910138**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT IDEA DESIGN DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Yessy April Yana  
150910138**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yessy April Yana  
NPM/NIP : 150910138  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Idea Design di Kota Batam** adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 5 Agustus 2019

Materai 6000

**Yessy April Yana**

150910138

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT IDEA DESIGN DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:  
Yessy April Yana  
150910138**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 5 Agustus 2019**

**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Organisasi bisnis yang mempunyai banyak sumber daya terutama sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan keahlian harus ada kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, dan harus di dukung dengan sumber daya lainnya. Dalam sebuah organisasi bisnis keberhasilannya ditentukan oleh sumber daya manusia dan kemajuan teknologi. Dalam sebuah organisasi yang selalu berkembang, manusia mempunyai peran dan kedudukan yang semakin penting. Maju atau tidaknya sebuah organisasi tergantung terhadap pengelolaan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dalam suatu organisasi itu sendiri ataupun oleh suatu departemen tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan di PT Idea Design yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *custom furniture*, kontraktor dan *design interior* di Kota Batam dan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan 117 sampel yang diambil menggunakan metode sample jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Idea Design dan diuji menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program aplikasi SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, fasilitas secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan fasilitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT Idea Design di Kota Batam.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Fasilitas, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Business organizations have many resources, human resources who have the skills, and expertise that are in the organization, and must support other resources. In a business organization, success is determined by human resources and technological progress. In an organization that always developing, humans have increasingly important role and position. The progress or failure of organization depends on human resources that can be done in organization itself or by a particular department. The purpose of this study is to study the influence of the environment and facilities on employee performance at PT Idea Design in Batam City. This research was conducted at PT Idea Desain which is a company engaged in the field of custom furniture, contractor and interior design in Batam City and this research is a quantitative descriptive study using 117 samples taken using the saturated sample method. Data obtained through questions submitted to employees of PT. Idea Design and sponsored using linear multiple regression analysis with SPSS version 25 application program. The results of this study indicate that the work environment significantly influences employee performance, facilities significantly influence employee performance. The work environment and facilities together affect the performance of employees at PT Idea Design in Batam City.*

**Keywords :** *Work Environment, Facilities, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bakti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si., selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Pimpinan dan karyawan PT Idea Design yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya.

Batam, 5 Agustus 2019

**Yessy April Yana**  
150910138

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Teori Dasar .....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	8
2.1.2 Fasilitas .....	11
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran .....	21
2.4 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
3.1 Desain Penelitian .....	23
3.2 Operasional Variabel .....	24
3.2.1 Variabel Independen .....	24
3.2.2 Variabel Dependen .....	25
3.3 Populasi dan Sampel .....	25
3.3.1 Populasi .....	25
3.3.2 Sampel .....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4.1 Alat Pengumpulan Data .....	26
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5 Metode Analisis Data .....	27
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	27
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	29
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.5.4 Uji Pengaruh .....	32
3.5.5 Uji Hipotesis .....	34



3.6	Lokasi Penelitian .....	36
3.7	Jadwal Penelitian .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>38</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	38
4.1.1	Profil Responden.....	38
4.1.2	Analisis Deskriptif .....	41
4.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	47
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	49
4.3.1	Hasil Uji Normalitas .....	49
4.3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.3.3	Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
4.4	Hasil Uji Pengaruh.....	54
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	54
4.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
4.5	Hasil Uji Hipotesis.....	56
4.5.1	Hasil Uji T (Parsial) .....	56
4.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	57
4.6	Pembahasan .....	58
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>61</b>
5.1	Simpulan .....	61
5.2	Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>65</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berfikir .....	22
<b>Gambar 3.1</b> <i>Bell- Shaped Curve</i> .....	31
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas – Histrogram Regression Residual .....	50
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas - Normal <i>P-P Plot Regression Standardized</i> . 50	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data Karyawan PT Idea Design .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Data Kinerja Karyawan PT Idea Design April 2018 – Maret 2019 .....	4
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel Independen .....	24
<b>Tabel 3.2</b> Operasional Variabel Dependen.....	25
<b>Tabel 3.3</b> Skala <i>Likert</i> .....	26
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala.....	28
<b>Tabel 3.5</b> Jadwal Penelitian .....	37
<b>Tabel 4.1</b> Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
<b>Tabel 4.2</b> Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	39
<b>Tabel 4.3</b> Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	40
<b>Tabel 4.4</b> Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
<b>Tabel 4.5</b> Rentang Skala Kriteria Analisis Deskriptif .....	42
<b>Tabel 4.6</b> Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	42
<b>Tabel 4.7</b> Skor Indikator Variabel Fasilitas ( $X_2$ ) .....	44
<b>Tabel 4.8</b> Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	46
<b>Tabel 4.9</b> Uji Validitas .....	48
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reabilitas .....	49
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	51
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
<b>Tabel 4.14</b> Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
<b>Tabel 4.15</b> Uji Koefisien Determinasi.....	55
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji T .....	56
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji F .....	58

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	28
<b>Rumus 3.2</b> Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	29
<b>Rumus 3.3</b> <i>Cronbach Alpha</i> .....	30
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linier Berganda .....	33
<b>Rumus 3.5</b> Uji t .....	34
<b>Rumus 3.6</b> Uji F .....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi bisnis yang mempunyai banyak sumber daya terutama sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan keahlian harus ada kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, dan harus di dukung dengan sumber daya lainnya. Dalam sebuah organisasi bisnis keberhasilannya ditentukan oleh sumber daya manusia dan kemajuan teknologi. Dalam sebuah organisasi yang selalu berkembang, manusia mempunyai peran dan kedudukan yang semakin penting. Maju atau tidaknya sebuah organisasi tergantung terhadap pengelolaan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dalam suatu organisasi itu sendiri ataupun oleh suatu departemen tertentu.

Salah satu hal penting dalam penyelesaian pekerjaan karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangatlah penting terhadap karyawan dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Para karyawan sangat menginginkan tempat kerja yang bersih, aman, tenang, dan tentram agar dapat betah dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di sekeliling para pekerja dari bentuk fisik ataupun non-fisik dalam organisasi tersebut yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan itu sendiri (Sari, 2016).

Keadaan lingkungan kerja yang kotor dapat mengakibatkan karyawan tidak nyaman berada ditempat kerja, mudah cepat stress, dan tidak semangat bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja sehat karyawan akan lebih semangat untuk

bekerja, tidak gampang terkena penyakit, dan lebih mudah fokus dalam bekerja sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang maksimal. Penelitian mengenai lingkungan kerja pernah dibuat oleh (Yohana, 2017) dimana variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif menjadi perantara antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kemajuan teknologi modern saat ini yang semakin berkembang, karyawan diharuskan dapat bertindak dengan cepat dalam mengawasi dan mengendalikan penggunaan sumber daya dalam berbagai bidang. Untuk menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju diperlukan peralatan dan fasilitas untuk persiapan sarannya. Di lingkungan bisnis baik organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta dalam meningkatkan bisnis sangatlah memerlukan fasilitas kerja agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan cepat dan dengan hasil yang maksimal.

Di sebuah organisasi perlu adanya fasilitas yang memadai yang dapat mempermudah kerja karyawan agar dapat lebih cepat untuk menuntaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Fasilitas kerja memiliki peran penting bagi sebuah organisasi, dikarenakan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas dalam sebuah perusahaan, diharapkan kebutuhan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan lancar. Setiap pekerja harus bisa memanfaatkan atau mengoperasikan fasilitas-fasilitas yang ada untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian tentang fasilitas kerja pernah dilakukan

oleh (Anam & Rahardja, 2017) yang membuktikan bahwa dimana fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sesuatu yang ditunjukkan oleh karyawan atau suatu hal yang berkaitan dengan kewajiban atau pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan juga termasuk bagian penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja dapat dilihat sebagai proses dan hasil dari pekerjaan. Kinerja sangat menentukan akan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tersebut.

PT Idea Design merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *custom furniture*, kontraktor dan *design interior*. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 dan dipimpin oleh Bapak Amat yang berlokasi di Batu Batam Vista No 38. PT Idea Design banyak mendesign perabot untuk apartemen, rumah mewah, mall, sekolah dan sebagainya. PT Idea Design memiliki total karyawan sebanyak 117 orang dan berikut adalah data karyawan PT. Idea Design.

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Idea Design

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	HRD	1
2	Mandor	4
3	Arsitek	8
4	<i>Accounting</i>	1
5	<i>Purchasing</i>	1
6	Admin	4
7	<i>Storeman</i>	3
8	<i>Security</i>	4
9	Tukang	91
<b>TOTAL</b>		117

**Sumber:** PT Idea Design, 2019

Jika dilihat lingkungan kerja pada PT Idea Design masih sangat kotor dan tidak terurus, sampah serbuk kayu terkadang tidak langsung dibersihkan sehingga menumpuk ditempat kerja. Sisa potongan kayu yang sudah tidak digunakan lagi juga tidak disusun dengan rapi sehingga lingkungan kerja terlihat berantakan.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja di PT. Idea Design sudah cukup baik, namun selalu bermasalah pada material dan alat kerja yang menghambat pekerjaan para tukang. Mesin atau alat kerja yang terbatas seperti bor tangan, mesin gerinda, gunting kain, meteran dan lain sebagainya. Masalah lainnya adalah *workstation area* yang tidak memadai, ada beberapa tukang yang tidak mempunyai tempat kerjanya sendiri sehingga juga dapat memperlambat pekerjaan para tukang.

Lingkungan serta fasilitas kerja sangatlah menentukan kinerja dari para karyawan dalam suatu perusahaan dan pada satu tahun terakhir PT Idea Design mengalami penurunan kinerja karyawan, maka berikut tabel data kinerja karyawan PT Idea Design pada bulan April 2018 sampai Maret 2019.

**Tabel 1.2** Data Kinerja Karyawan PT Idea Design April 2018 – Maret 2019

No	Periode	Target (%)	Realisasi (%)	Pencapaian (%)
1	April	8.11%	6.73%	83.00%
2	Mei	6.76%	4.05%	60.00%
3	Juni	6.76%	5.74%	85.00%
4	Juli	10.81%	7.57%	70.00%
5	Agustus	10.81%	7.57%	70.00%
6	September	9.46%	8.51%	90.00%
7	Oktober	6.76%	5.41%	80.00%
8	November	5.41%	4.32%	80.00%
9	Desember	9.46%	8.04%	85.00%
10	Januari	9.46%	7.09%	75.00%
11	Februari	8.11%	3.24%	40.00%
12	Maret	8.11%	3.24%	40.00%
<b>TOTAL</b>		<b>100.00%</b>		

**Sumber:** PT Idea Design, 2019



Tabel diatas dapat dijelaskan pada bulan April 2018 sampai Maret 2019 banyak terjadinya penurunan kinerja karyawan terutama yang mengalami penurunan paling banyak adalah pada bulan Februari dan Maret 2019.

Dengan adanya latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian teori yang lebih mendalam tentang seberapa besar lingkungan kerja dan fasilitas mempengaruhi kinerja kerja karyawan untuk kemudian dijadikan sebagai penelitian untuk mengambil judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Idea Design di Kota Batam**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja karyawan pada bulan April 2018 sampai Maret 2019 dari jumlah yang di targetkan kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja yang sangat kotor dan tidak terurus.
3. Mesin atau alat kerja yang terbatas.
4. *Workstation area* yang tidak memadai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (bebas), yaitu lingkungan kerja dan fasilitas, dan satu variabel dependen (terikat) yaitu kinerja

karyawan. Batasan dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Idea Design di Kota Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design di Kota Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah bagi PT Idea Design di Kota Batam dan bagi Universitas Putera Batam.

### **1. Bagi PT Idea Design di Kota Batam**

Hasil dari penelitian ini akan memberi masukan tentang unsur yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Unsur yang berpengaruh signifikan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk menetapkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi penambahan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel-variabel dan objek pembahasan yang digunakan untuk mahasiswa-mahasiswa lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pada umumnya, setiap organisasi akan berhubungan dengan lingkungan dimanapun perusahaan atau organisasi tersebut berada. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Sedangkan menurut Nitisemito dalam (Sari, 2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Sunyoto, 2013:43). Lingkungan kerja menurut pendapat Wijayanto dalam (Ramadon, 2017:2) adalah internal *stakeholders* yang merupakan individua atau kelompok yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal *stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka

Berdasarkan dari berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekeliling para karyawan

baik dari segi fisik ataupun non-fisik dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Indiyati, Kurniawan, & Choirunnisa, 2018:206) jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, antara lain:

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja dalam bentuk fisik yang dapat berpengaruh pada karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung, seperti: meja, kursi, pusat kerja dan lainnya. Lingkungan umum juga dapat disebut lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kondisi karyawan, contohnya: suhu udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap dan lain sebagainya.

##### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja dalam bentuk non fisik adalah kondisi atau keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan bawahan, rekan kerja, maupun dengan atasan.

#### **2.1.1.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan dalam perusahaan yang sedang aktif. Menurut Sunyoto dalam (Ramadon, 2017) menerangkan tentang faktor-faktor lingkungan kerja, antara lain:

1. Hubungan karyawan

Hubungan dalam karyawan ini memiliki dua macam hubungan, yaitu hubungan dalam kelompok dan hubungan sebagai individu.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau berisik akan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Peraturan kerja

Aturan kerja yang jelas dan terdefinisi dapat memberikan dampak yang baik pada kepuasan dan kinerja karyawan dalam mengembangkan karir mereka dalam perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan dalam hal ini tidaklah sebatas penerangan listrik saja, tetapi termasuk penerangan matahari juga.

5. Sirkulasi udara

Menggunakan ventilasi adalah tindakan utama yang harus dilakukan untuk menghasilkan sirkulasi udara yang memadai.

6. Keamanan

Kondisi lingkungan kerja yang aman akan menciptakan kenyamanan dan ketenangan yang dapat memberikan karyawan dorongan serta semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Astuti, 2018:32) adalah:

1. Suasana kerja

Merupakan segala kondisi disekitar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan diantara karyawan dengan sesama rekan kerja yang baik dan harmonis tanpa adanya saling berkelompok.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah peralatan yang lengkap yang dipergunakan untuk mendukung kelancaran dalam bekerja.

#### **2.1.2 Fasilitas**

##### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas**

Dalam kegiatan perusahaan, fasilitas kerja sangatlah penting untuk digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan dapat dikatakan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan dalam bentuk fisik. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, alat pendukung sangat diperlukan untuk digunakan dalam proses atau operasi perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya.

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Barry, 2012:67). Kemudian menurut pendapat lain, Fasilitas merupakan suatu bentuk sarana yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan untuk kelancaran kegiatan perusahaan dalam berbagai bentuk (Ismainar, 2018:153).

Sementara itu pendapat lain mengemukakan tentang fasilitas kerja adalah suatu alat bantu atau perangkat atau sumber daya peralatan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, dengan memperhatikan siapa penggunaanya dan cara menggunakan alat bantu tersebut (Idris, 2016:93).

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas adalah sarana atau alat pendukung bagi karyawan untuk kelancaran tugas yang dikerjakannya sehingga dapat diselesaikan dengan mudah sesuai dengan yang diharapkan untuk mecapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2.1.2.2 Macam-macam Fasilitas**

Menurut Ibrahim dalam (Sari, 2016:507) berbagai macam fasilitas kerja, adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi
2. Mendapatkan penghargaan
3. Memperoleh tambahan penghasilan yang sesuai
4. Mendapatkan motivasi dan semangat.



### **2.1.2.3 Proses Perencanaan Fasilitas**

Menurut (Herjanto, 2015:124) perencanaan fasilitas memerlukan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Adapun proses perencanaan fasilitas yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan tujuan dari fasilitas.
2. Menentukan tugas-tugas utama dan penunjang yang diperlukan
3. Menentukan hubungan antar kegiatan.
4. Menentukan kebutuhan luas ruang.
5. Buat pilihan rencana dari fasilitas.
6. Menilai pilihan atau alternatif yang telah dibuat.
7. Pilih alternatif terbaik.
8. Tetapkan rencana yang dibuat.
9. Pelihara dan sesuaikan keadaan.

### **2.1.2.4 Indikator Fasilitas**

Indikator dari fasilitas menurut Faisal dalam (Kelatow, Adolfina, & Trang, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil karya.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat sering didefinisikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan harus bekerja pada program kerja yang telah disesuaikan untuk memperlihatkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat dan pengawasan serta motivasi pribadi. Tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi atau instansi (Gary, 2010:322).

Manajemen kinerja adalah gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2011:9). Sedangkan menurut ahli lain menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231).

Dari berbagai penjelasan para ahli di atas dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang untuk menciptakan visi, misi, dan tujuan suatu organisasi berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu (Kasmir, 2016:184). Untuk

menilai kinerja seorang karyawan, dibutuhkan sistem yang telah ditetapkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Dan untuk menciptakan suatu sistem penilaian maka dibutuhkan proses yang tersistem dengan baik, proses tersebut telah dikemukakan oleh (Kasmir, 2016:186) antara lain:

1. Menyusun rencana kerja

Rencana kerja disusun bertujuan agar karyawan menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2. Pelaksanaan

Rencana yang telah dibuat harus segera dilaksanakan sesuai kesepakatan bersama.

3. Pembinaan

Pemimpin harus terus membimbing karyawannya agar terus bekerja keras.

4. Pengawasan

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana realisasi sasaran, perilaku kerja karyawan, dan menentukan berjalannya suatu rencana dengan benar.

5. Mengendalikan

Pimpinan harus dapat mengendalikan situasi dengan tepat dan mengendalikan keadaan yang salah mejadi kembali ke jalur yang benar

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Semakin ahli dalam bidang pekerjaan tersebut, akan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Karyawan perusahaan yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula.

2. Pengetahuan

Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara bagus akan memberikan hasil dari pekerjaan yang baik juga.

3. Rancangan kerja

Rancangan dari pekerjaan yang akan mempermudah mencapai tujuan dari organisasi. Jika suatu kerjaan mempunyai rancangan pekerjaan yang bagus, maka akan mempermudah menjalankan pekerjaannya secara baik dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang bagus, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara bersungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang baik juga.

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya ataupun dari pihak perusahaan, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur karyawannya untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan.

## 7. Gaya kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar.

## 8. Budaya organisasi

Norma-norma atau kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mengatur hal-hal yang berlaku secara umum serta harus dipatuhi dan dijalankan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut.

## 9. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa puas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, maka hasilnya akan bagus.

## 10. Lingkungan kerja

Kondisi atau suasana disekeliling perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan tersebut, maka semakin bagus pula hasil dari pekerjaan karyawannya.

## 11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk terus tetap bekerja dalam perusahaan tersebut.

## 12. Komitmen

Kepatuhan seorang karyawan untuk janji yang telah di sepakatinya sendiri dan juga peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13. Disiplin kerja

Usaha dari karyawan untuk menjalankan aktivitasnya dalam bekerja dengan cara bersungguh-sungguh.

#### **2.1.3.4 Aspek Kinerja Karyawan**

Aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara dalam (Kartini, A.Aji Tri Budianto, 2015), yaitu:

##### 1. Aspek kuantitatif

Meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan jumlah pemberian pelayanan bekerja.

##### 2. Aspek kualitatif

Meliputi: ketetapan dalam bekerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menguraikan data atau informasi, dan kemampuan dalam mengevaluasi.

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam (Dwikristianto, 2017), indikator dari kinerja antara lain:

##### 1. Kualitas

Seberapa baiknya karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

Seberapa lamanya seorang karyawan mengerjakan tugas yang diberikan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat.

### 4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Untuk dapat memperoleh jawaban sementara dari penelitian ini, diperlukan adanya pengkajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan pada penelitian ini, beberapa diantaranya sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto & Mukzam, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Berdasarkan hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tengkawarouw, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 55,2%, yang artinya kinerja dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja. Sisanya 44,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan & Suryani, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi berganda yang menunjukkan hasil bahwa besarnya pengaruh secara positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yaitu sebesar 64,4%.

Penelitian ini dilakukan oleh (Darma, Suryani, & Surono, 2018) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan ada pengaruh juga terhadap kinerja pegawai kantor.



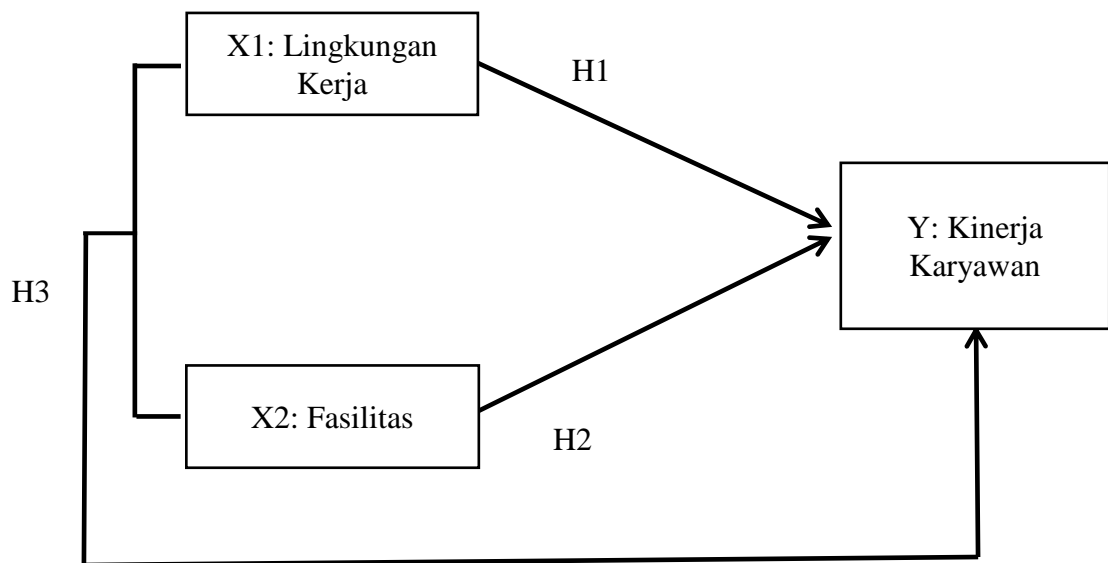
Penelitian yang dilakukan oleh (Sofiyani, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Al-Omari & Okasheh, 2017) dengan judul *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. Peneliti mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya adalah lingkungan kerja utama yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lankeshwara, 2016) dengan judul *A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada konsep teoritis dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan, penulis sajikan kerangka pemikiran penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idea Design, sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Berfikir

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah serta tujuan dan manfaat penelitian yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design.

H<sub>2</sub>: Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Idea Design.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018:2). Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode Asosiatif Kausal. Dengan menggunakan asosiatif kausal dapat diketahui hubungan antar dua variabel atau lebih dapat menjelaskan gejala. Penelitian ini menggunakan desain penelitian secara asosiatif yaitu desain yang penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang telah dibuat, maka penelitian dilakukan melalui proses pengumpulan data berupa mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan kepada responden dalam bentuk lisan maupun tulisan. dalam penelitian ini peneliti mengajukan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tulisan yang disebut dengan kuesioner. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Peneliti menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Idea Design di kota Batam.

### 3.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

#### 3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018:39). Variabel independent atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_2$ ). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Independen

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	<i>Likert</i>
Fasilitas ( $X_2$ )	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar	<i>Likert</i>

**Sumber:** (Astuti, 2018), (Kelatow et al., 2016)

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:39). Dalam penelitian ini, variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.2** Operasional Variabel Dependen

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	<i>Likert</i>

Sumber: (Dwikristianto, 2017)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Populasi penelitian ini adalah karyawan dari PT Idea Design yang berjumlah 117 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu (Sugiyono, 2018:81). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh

adalah sampel yang menggunakan seluruh populasi yang ditentukan. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 117 responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pesan tertulis kepada responden. Dalam pengukurannya, setiap responden ditanya tentang pendapatnya tentang pertanyaan atau pernyataan dengan skala penilaian dari 1 hingga 5.

**Tabel 3.3** Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2018)

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan. Berbagai teknik pengumpulan data dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian yang akurat dan *valid*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rancangan pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2018:137).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:142). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan PT Idea Design di kota Batam.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Data penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap PT Idea Design di kota Batam” adalah sebagai berikut.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:206).

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber:** (Umar, 2011:164)

Keterangan:

- n = Jumlah sampel  
 m = Jumlah alternatif tiap item  
 RS = Rentang skala

Hal yang terlebih dahulu dilakukan dalam mencari rentang skala adalah menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel responden berjumlah 117 orang dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 item.

$$RS = \frac{117(5-1)}{5}$$

$$= 93.6$$

Dari hasil perhitungan rentang skala diatas hasil yang didapatkan adalah:

**Tabel 3.4** Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	117.0 - 210.6	Sangat Tidak Setuju
2	210.7 - 304.3	Tidak Setuju
3	304.4 - 398.0	Netral
4	398.1 - 491.7	Setuju
5	491.8 - 585.4	Sangat Setuju

**Sumber:** Peneliti 2019



### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2015:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Sugiyono, 2018:125)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item uji coba

n = Jumlah responden

#### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh

responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini juga digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari suatu alat ukur (Wibowo, 2012:52). Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini maka digunakan *Cronbach Alpha* (Wibowo, 2012:52), yaitu:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

**Rumus 3.3** *Cronbach Alpha*

**Sumber:** (Wibowo, 2012:52)

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah butir pertanyaan

$S^2 j$  = Jumlah varian pada butir

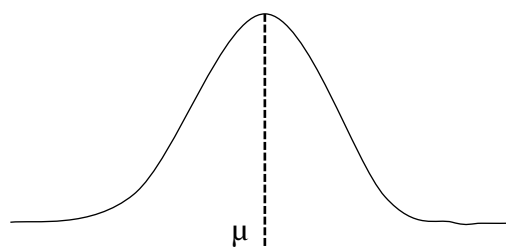
$S^2 x$  = Varian total

Langkah berikutnya adalah nilai koefisien hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel pada tingkat alfa tertentu. Nilai dari hasil pengujian akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai tabel, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012:61) tes ini dilakukan untuk menentukan apakah nilai residu (perbedaan yang ada) dipelajari dengan distribusi normal atau abnormal. Nilai residu yang terdistribusi normal adalah kurva, yang, jika dijelaskan, akan berubah menjadi bel, kurva berbentuk lonceng seperti kurva di bawah ini.



**Gambar 3.1** *Bell- Shaped Curve*

Uji normalitas dilakukan dengan beberapa cara, yaitu *Histogram Regression Residual* yang telah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga Nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva dapat dikatakan normal apabila Nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z$  tabel (Wibowo, 2012:62).

#### 3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model digunakan uji Park Gleyser dengan mengorelasikan nilai *absolute* residualnya terhadap masing-masing variabel

independen. Jika hasil dari pengujian tersebut memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data yang diuji tersebut dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

### **3.5.3.3 Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2013:91) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0.90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika  $VIF < 10$  maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi.
3. Nilai *Eigen Value* berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

## **3.5.4 Uji Pengaruh**

### **3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut (Sugiyono, 2018:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah

variabel independennya minimal 2. Oleh karena itu, banyak regresi linier ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Rumus 3.4** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Sugiyono, 2018:277)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Fasilitas
- a = Koefisien konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = Variabel Pengganggu

#### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:46).

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam melakukan suatu penelitian, biasa terdapat dua uji Hipotesis yaitu Hipotesis Nul dan Hipotesis Alternatif. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji.

#### 3.5.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2015:250).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.5 Uji t**

**Sumber:** (Sugiyono, 2015:250)

Keterangan:

- t = Distribusi t
- r = Koefisien korelasi parsial
- $r^2$  = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
2.  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0: \beta = 0$ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2.  $H_a: \beta \neq 0$ : terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Rumus 3.6 Uji F**

**Sumber:** (Sugiyono, 2015:257)

Keterangan:

- $R^2$  = Koefisien determinasi  
n = Jumlah anggota data atau kasus  
k = Jumlah variabel independent

Hipotesis Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$H_0$  = Lingkungan Kerja dan Fasilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  = Lingkungan Kerja dan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengambalian Hipotesis sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  ditolak.
4. Apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel maka  $H_0$  diterima.

### **3.6 Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Idea Design yang berlokasi di Batu Batam vista no 38.

### **3.7 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian berlangsung selama 6 bulan mulai dari bulan Maret 2019 sampai bulan Agustus 2019.



**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Minggu													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■										
Metode Penelitian				■	■	■	■							
Kuesioner							■	■	■					
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■

**Sumber:** Peneliti 2019