

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG PABAENG-BAENG KOTA MAKASSAR



**ERIKA PRATAMA
1810421205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG PABAENG-BAENG KOTA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
pada Program Studi Manajemen

**ERIKA PRATAMA
1810421205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG PABAENG-BAENG KOTA MAKASSAR

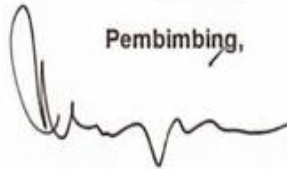
Disusun dan diajukan oleh

ERIKA PRATAMA
1810421205

Telah Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 11 Agustus 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 11 Agustus 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. H. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

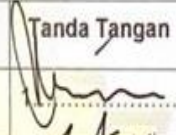
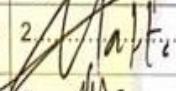
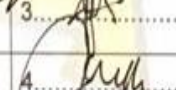
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG PABAENG-BAENG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ERIKA PRATAMA
1810421205

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal **11 Agustus 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Andi Farisniah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Malik Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Erika Pratama

NIM : 1810421205

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG PABAENG-BAENG KOTA MAKASSAR ”** adalah tidak ada karya atau sudut pandang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan dalam tesis ini kecuali yang tercantum dalam teks ini dan dirujuk dalam kutipan sumber dan daftar pustaka, sejauh pengetahuan saya..

Apabila karya ini terbukti mengandung unsur plagiarisme di kemudian hari, saya siap menerima konsekuensi atas kegiatan tersebut dan akan ditangani sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70) dan peraturan.

Makassar, 19 Agustus 2022

Penulis



Erika Pratama

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya yang telah memberikan kita segala berkatnya di bumi ini, memberikan segala limpahan atas kehendaknya, sehingga kesehatan masih bisa kita rasakan untuk menjalani hari demi hari. Skripsi penulis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-Baeng Kota Makassar ”** sebagai salah satu syarat dalam meraih dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Program Studi Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini selesai, tidak lupa juga penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua dan saudara-saudara yang telah mendoakan dan mendukung serta memberikan arahan kepada penulis.

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid , S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar. Dan selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang selalu memberikan arahan serta bimbingan dalam pembuatan laporan penulis sehingga mampu menyelesaikan karya tulis secara baik.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

4. Kak Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. yang tidak hentinya memberikan informasi seputar Tugas Akhir.
5. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan Universitas Fajar
6. Kak Dian Pratiwi, S.E. yang telah mengizinkan penulis meneliti di PT. Pegadaian Cabang Pa'baeng-Baeng Kota Makassar

Bahkan dengan kerjasama pihak lain, teori ini masih mengandung kekurangan yang signifikan. Penulis skripsi ini bertanggung jawab penuh atas segala kesalahan dalam penyusunan tesis ini, dan bukan pihak-pihak yang membantunya. Karena tesis ini masih dalam proses pengerjaan, penulis dengan senang hati menerima masukan dan saran yang membangun untuk perbaikan.

Makassar, 19 Agustus 2022

Erika Pratama

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG PABAENG-BAENG KOTA MAKASSAR

**Erika Pratama
Mulyadi Hamid**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Pabaeng-baeng Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan pembagian kuesioner dan observasi langsung. Teknik analisa data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, guna mengetahui hubungan secara linear antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Pabaeng-Baeng Kota Makassar yang berjumlah 35 responden. Pengujian kuesioner ini dibantu dengan alat statistik SPSS 26. Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis (uji t), variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung (8,006) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dengan demikian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT.PEGADAIAN (Persero) PABAENG-BAENG BRANCH MAKASSAR CITY

**Erika Pratama
Mulyadi Hamid**

This study aims to determine the influence of environment has on the performance of employees of PT. Pegadaian Pabaeng-baeng Branch Makassar City. This study uses quantitative methods with data collection techniques by distributing questionnaires and direct observation. The data analysis technique was carried out using simple linear regression analysis, in order to determine the linear relationship between work environment variables and the performance of employees of PT. Pegadaian Pabaeng-Baeng Branch Makassar City which totaled 35 respondents. Testing this questionnaire was assisted by the SPSS 26 statistical tool. Based on the results of testing the hypothesis test (t test), the work environment variable shows t count (8.006) with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that the work environment has a positive effect on employee performance.

Keywords: Work environment, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Teori.....	6
2.2 Tinjauan Empirik.....	18
2.3 Kerangka Pikir	20
2.4 Defenisi Operasional	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Pengukuran Variable.....	25
3.7 Instrumen Penelitian.....	25
3.8 Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Hasil Penelitian.....	29
4.2 Pembahasan	42
BAB V PENUTUP	45
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskripsi	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 Normal P-Plot	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi pihak atau perusahaan mana pun yang dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk barang dan jasa, kebangkitan ekonomi industrialisasi menawarkan masa depan yang cerah. Selain itu, perhatian utama perusahaan adalah memaksimalkan laba atas investasinya dalam usaha ini.

Organisasi harus mampu berkembang mengikuti perkembangan zaman agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagai akibat dari perubahan, kinerja pekerja dan kesehatan perusahaan secara keseluruhan akan terpengaruh. Dampak lingkungan kerja pada produktivitas karyawan dan kualitas kerja sangat penting untuk bisnis apa pun. Tujuan perusahaan akan dipengaruhi baik oleh lingkungan internal maupun eksternal (perusahaan)

Manajemen personalia merupakan aspek penting dari kesuksesan sebuah perusahaan. SDM sama pentingnya dengan aspek bisnis lainnya, seperti uang tunai, menurut Hariandja (2002:2). Dalam menjalankan sebuah perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan.

Ciptoringnum (2013) mengklaim bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap aspek bisnis. Dengan sarana dan prasarana yang memadai, serta keuangan yang melimpah, tugas-tugas perusahaan tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia yang kompeten. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia sebagai pertimbangan kritis. Tindakan perusahaan akan berhasil atau tidak berhasil didasarkan pada kualitas sumber daya manusianya. (Lihat hal. 3) Ketika orang-orang memiliki sumber daya yang baik, itu terlihat dalam kinerja

mereka.

Untuk membantu melaksanakan dan memajukan ekonomi pemerintah dan rencana pembangunan nasional, Pegadaian meminjamkan uang kepada masyarakat dengan mengambil agunan dari barang-barang yang dapat diangkut. Nilai benda bergerak harus sama dengan uang yang dipinjam dari pegadaian. PT. Pegadaian dikenal dengan Layanan Kredit Cepat dan Aman (KCA). Diharapkan KCA ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk mengejar berbagai kepentingan ekonomi yang akan membantu perekonomian berkembang. Misalnya, uang perusahaan diperoleh melalui penggunaan kepentingan keuangan ini.

Salah satu masalah sumber daya manusia Pegadaian terkait dengan lingkungan kerja, yang mencakup masalah seperti ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, kondisi lingkungan yang kurang baik dilihat dari kondisi ruangan yang kecil, kurangnya kursi, dan banyaknya tumpukan kertas.

Dalam (Wijaya, 2016), Siagian berpendapat bahwa sejumlah variabel mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompensasi, kondisi kerja, budaya perusahaan, dan tindakan atasan. Kinerja seseorang didefinisikan oleh Wilson Bangun (2012:231) sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berkinerja baik dalam pekerjaan berarti bahwa pekerjaan seseorang harus dapat menunjukkan hasil dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perilaku perusahaan, menurut pakar Sedarmayanti (2011:260).

Produktivitas karyawan meningkat ketika mereka bekerja dalam suasana yang menyenangkan. Karena suasana kerja yang positif dapat menginspirasi orang untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Kondisi kerja dapat diukur dengan faktor-faktor seperti penerangan yang tepat dan sirkulasi udara. Lingkungan fisik dan non-fisik tempat kerja dipisahkan menjadi dua kategori: fisik

dan non-fisik.

Agar sebuah organisasi menjadi sukses, ia harus memiliki departemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik. Kinerja pekerja merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja seorang pekerja diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikannya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan ingin para pekerjanya sukses, karena memiliki orang-orang yang berhasil akan memberikan kontribusi yang ideal bagi organisasi. Selain itu, keberhasilan perusahaan dapat ditingkatkan dengan memiliki pekerja yang berhasil.

Ketika datang ke sumber daya manusia, banyak perusahaan memiliki masalah. Keberhasilan mereka dan organisasi mereka secara keseluruhan bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia mereka. Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis tergantung pada kualitas karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk harapan penghargaan, dorongan, bakat, kebutuhan, persepsi tugas, penghargaan internal, dan persepsi tingkat penghargaan dan kepuasan kerja, menurut Moeheriono (2010).

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, menurut sejumlah penelitian. PT. Kinerja pekerja Sermani dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, menurut penelitian Kasmawati (2014). Pekerja di PT. Pegadaian cabang Wonosobo kurang produktif karena lingkungan kerjanya, menurut Theresia Retno Puspa Henami (2018). Menurut Andrew M.C. Penelitian Msesah (2016), lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai LPP RRI Manado. Perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, dan hubungan dengan catatan kerja atau supervisor, untuk

meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai salah satu lembaga pemberi pinjaman non bank, PT Pegadaian (Persero) menawarkan akses cepat ke uang tunai untuk masyarakat umum. Pada kenyataannya perum pegadaian banyak membantu perekonomian masyarakat, terutama masyarakat yang golongan ekonominya menengah kebawah. Sesuai dengan motto pegadaian yaitu **“Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”**. Dengan PT Pegadaian, nasabah dapat menggunakan produk mereka sebagai jaminan untuk aplikasi pinjaman daripada menjualnya jika mereka membutuhkan uang tunai cepat. Barang yang dijadikan jaminan dapat diambil kembali setelah peminjam melunasi hutangnya. Namun, Anda harus mematuhi jangka waktu pegadaian. Perpanjangan waktu diberikan kepada pihak-pihak yang tidak dapat membayar kembali pinjaman mereka secara penuh, tetapi hanya jika mereka membayar bunga atas saldo terutang mereka. Ketika konsumen membutuhkan uang dengan cepat, mereka dapat menggunakan barangnya sebagai jaminan untuk mendapatkan pinjaman dari PT Pegadaian, daripada harus menjual asetnya. Barang yang dijadikan jaminan dapat diambil kembali setelah peminjam melunasi hutangnya. Ini harus dilakukan dalam batas waktu yang ditetapkan pegadaian. Pemohon yang tidak dapat membayar kembali hutangnya dalam jangka waktu yang ditentukan dapat meminta perpanjangan waktu, tetapi mereka hanya akan diminta untuk membayar bunga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, masalah ini dirumuskan sebagai berikut:

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng- Baeng Kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Beberapa pihak dapat memperoleh keuntungan dari penelitian ini, termasuk namun tidak terbatas pada:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)
- b. untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)

1.4 Manfaat penelitian

Penulis bermaksud untuk mencapai unsur teoretis dan praktis dengan penelitian ini, sehingga dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berpikir bahwa penelitian ini akan menjelaskan dampak lingkungan tempat kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap bahwa penelitian ini akan membantu perusahaan lebih memahami bagaimana mengukur kinerja karyawan dan inisiatif apa yang harus mereka ambil untuk menambah volume kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Ini adalah karyawan pekerja keras dari sebuah perusahaan yang dianggap sebagai sumber daya manusia. Manajemen SDM, menurut Marwansyah (2010:3), terdiri dari tiga fungsi yaitu perencanaan, perekrutan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan kemajuan karir, gaji dan tunjangan, dan kesehatan dan keselamatan kerja hanyalah beberapa dari banyak bidang yang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), di sisi lain, didefinisikan sebagai ilmu dan seni. mengelola interaksi dan tanggung jawab manusia sehingga mereka berkontribusi pada tujuan perusahaan, pekerjaannya, dan masyarakat secara efektif dan efisien (S.P. Hasibun, 2012:10).

Berdasarkan informasi di atas, penulis sampai pada kesimpulan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat ketika sumber daya manusia digunakan untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk kesimpulan ini.

Hasibun (2016) menyarankan peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial .

a. Perencanaan

Kegiatan yang direncanakan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan dengan merencanakan personel secara efektif dan efisien. Membuat rencana kepegawaian adalah langkah penting dalam proses

perencanaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengidentifikasi pembagian kerja, hubungan antar personel, pemindahan kekuasaan, pemeliharaan integritas, dan koordinasi upaya di berbagai tingkatan organisasi.

c. Pengarahan

Untuk membantu organisasi, pekerjanya, dan masyarakat secara keseluruhan mencapai tujuan mereka, manajer terlibat dalam proses yang dikenal sebagai pengarahan.

d. Pengendalian

Kontrol adalah tindakan untuk memastikan bahwa semua pekerja mematuhi aturan dan bekerja sesuai jadwal. Jika terjadi pengalihan atau kesalahan makan, ada kemungkinan untuk meningkatkan sistem rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Beberapa proses dalam mengelola sumber daya manusia adalah semua tahapan dalam proses Pegadaan, yang bertujuan untuk mencari personel yang akan memenuhi tuntutan perusahaan. Pegadaian dapat membantu dalam pencapaian tujuan.

b. Pengembangan

Kompetensi teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerja semuanya ditingkatkan selama proses pengembangan.

c. Kompensasi

Metode perusahaan untuk memberi upah kepada pekerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui distribusi uang atau komoditas, dikenal sebagai kompensasi atau upah.

d. Pengintergrasian

Ketika kepentingan perusahaan dan pekerjanya selaras, hubungan damai dan saling menguntungkan dapat dicapai.

e. Pemeliharaan

Untuk memastikan bahwa karyawan sehat secara fisik, intelektual, dan agama, tujuan pemeliharaan adalah untuk membuat mereka bekerja selama mungkin. Program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan mayoritas pekerja dan dipimpin oleh konsistensi internal dan eksternal sangat penting untuk pemeliharaan yang baik.

f. Kedisiplinan

Tindakan disipliner dapat menyebabkan pemutusan kontrak karyawan dengan perusahaan. PHK dapat disebabkan oleh berbagai situasi, antara lain keputusan karyawan, keinginan perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, dan lainnya.

Aslan, Hassan, dan Jabeen (2017:37) menyatakan bahwa dalam menerapkan strategi SDM, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan:

- 1) Dimulainya perencanaan SDM menunjukkan peningkatan peran dan tanggung jawab SDM.
- 2) Tanggung jawab utama karyawan baru dalam perencanaan SDM adalah membantu dan membimbing manajer yang lebih berpengalaman.
- 3) Orang-orang yang bekerja dalam manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk banyak hal yang berbeda.
- 4) Penggunaan daftar pemeriksaan dalam kegiatan manajemen SDM mengidentifikasi pekerjaan tertentu yang harus ditawarkan.
- 5) Untuk mempengaruhi penerapan manajemen SDM perusahaan, keterampilan dan tanggung jawab konsultasi sangat penting.

Berikut langkah-langkah yang digunakan Hasibuan (2019:254) dalam

proses perencanaan SDM:

- 1) Adalah penting bahwa jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan ditetapkan.
- 2) Mengumpulkan dan mengevaluasi data dan informasi.
- 3) Mengelompokkan dan mengevaluasi data dan informasi
- 4) Mengatur berbagai pilihan.
- 5) Ketika memilih opsi terbaik, semua opsi lain menjadi bagian dari strategi.
- 6) Karyawan harus diberi tahu tentang rencana masa depan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Tindakan organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan di mana mereka terjadi dengan cara yang berarti. Tidak masalah apakah itu entitas bisnis atau nirlaba, seperti perusahaan atau badan pemerintah. Perjumpaan awal karyawan dengan dunia kerja terjadi di lingkungan tempat kerja. Tingkat kepuasan seorang karyawan di tempat kerja berhubungan langsung dengan lingkungan tempat dia bekerja. Semakin nyaman seorang pekerja di tempat kerja, semakin produktif mereka.

Menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua peralatan dan sumber daya yang mereka akses, serta lingkungan fisik dan sosial tempat mereka bekerja. Di tempat kerja, karyawan dipengaruhi oleh hal-hal yang mereka lihat dan dengar (Nitisemito, 1992).

Berbicara mengenai lingkungan kerja yang merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, Schulzt & Schultz (2006) memberikan penjelasan bagaimana karakteristik tempat kerja mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Ini termasuk kebosanan dan kelelahan, yang harus dipertimbangkan oleh organisasi.

Menurut definisi para ahli tersebut di atas, lingkungan kerja seorang pekerja

mencakup segala sesuatu di dalam dan di sekitar tempat kerja, termasuk elemen fisik dan non-fisik, yang berkontribusi pada produktivitas mereka. Baik dalam arti fisik maupun non fisik, lingkungan kerja menjadi aspek integral dari aktivitas pekerjaan seorang karyawan. proses kerja akan dipengaruhi oleh seseorang yang mencurahkan seluruh sumber daya mental dan fisiknya untuk menghasilkan suatu produk. Kinerja seorang karyawan seharusnya didukung oleh lingkungan yang bersih, menyenangkan, dan sesuai.

Selain tempat kerja yang sebenarnya, hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan dapat berfungsi sebagai proxy untuk lingkungan kerja non-fisik. Disiplin diri karyawan secara langsung dipengaruhi oleh hubungannya dengan rekan kerja dan atasan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Keadaan di sekitar pekerja yang mungkin membantu atau mendukung mereka dalam pekerjaan mereka, menurut Eka Wilda Faida (2019). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), berikut ini adalah tanda-tanda tempat kerja yang sehat:

1. Penerangan

Agar pekerja dapat beroperasi dengan aman dan efisien, lampu lampu yang sesuai sangat penting; jika tidak, kemampuan karyawan akan dirugikan karena mereka membuat kesalahan saat melakukan pekerjaan mereka, sehingga tidak mungkin untuk memenuhi tujuan bisnis.

2. Suhu udara

Suhu dalam tubuh manusia bervariasi dari satu anggota ke anggota lainnya. Selama tubuh mereka berfungsi normal, manusia mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan mereka tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik mereka. Namun, fleksibilitas memiliki batasnya. Selama perubahan suhu luar kurang dari 20% untuk keadaan panas dan 35% untuk kondisi dingin, manusia

dapat beradaptasi dengan suhu luar.

3. Kelembapan di tempat kerja

Sebagai persentase, kelembapan mengukur jumlah air di udara. Suhu udara berpengaruh pada kelembapan ini. Karena sistemnya, ketika udara sangat panas dan lembab, tubuh kehilangan banyak panas. Denyut jantung yang lebih tinggi juga merupakan tanda bahwa tubuh bekerja lebih keras untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara panas internal dan suhu lingkungan.

4. Sirkulasi udara di tempat

Udara dianggap kotor jika jumlah oksigen di dalamnya telah berkurang dan polutan seperti gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan manusia telah masuk. Oksigen sangat penting untuk semua makhluk hidup, dan sebagian besar digunakan dalam aktivitas metabolisme. Tumbuhan yang melimpah di tempat kerja adalah sumber utama oksigen, yang penting untuk menjaga tubuh tetap sejuk dan segar. Saat berfungsi, tubuh merespons perasaan dingin dan menyegarkan dengan lebih baik.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak disukai telinga karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, mengganggu pendengaran, dan menimbulkan salah pengertian. Bahkan dalam komunitas ilmiah, suara keras telah terbukti berakibat fatal. Kebisingan harus dijaga seminimal mungkin untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

6. Hubungan kerja

Ada dua jenis hubungan yang berperan di sini: satu antara karyawan dan perusahaan secara keseluruhan, dan yang lainnya antara orang dan kelompok. Di tempat kerja, inspirasi seorang karyawan datang dari rekan kerja dan atasan mereka. Selama karyawan beserta rekan kerja dan atasannya menjalin hubungan kerja yang baik, hal itu menjadi sumber inspirasi. Selanjutnya, jika

hubungan di antara mereka tegang, akan menyebabkan kurangnya atau tidak ada antusiasme di antara para pekerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Penataan tata letak, warna, peralatan, dan faktor lain di tempat kerja semuanya berdampak pada seberapa baik ruang kerja didekorasi, itulah sebabnya warna yang bagus menjadi pertimbangan penting.

8. Keamanan di tempat kerja

Keselamatan di tempat kerja sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta keselamatan rekan kerja dan supervisor. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan masalah keamanan. Penggunaan unit Petugas Keamanan merupakan salah satu cara menjaga keselamatan kerja (SATPAM)

3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Suwatno dan Priansa (2016:163) mengatakan bahwa secara umum tempat kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis.

1. Faktor lingkungan fisik

Elemen terkait pekerja termasuk lingkungan fisik tempat mereka tinggal dan bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk:

- a. Rencana ruang kerja
- b. Rancangan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja
- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

2. Faktor lingkungan kerja psikis

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja yang sehat secara psikologis antara lain dinamika interpersonal dan kelompok. Berikut ini adalah contoh gangguan psikologis yang berdampak pada kebahagiaan karyawan dalam bekerja:

- a) Pekerjaan yang berlebihan
- b) Sistem pengawasan yang buruk
- c) Frustrasi
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

4. Jenis – jenis lingkungan kerja

Selain lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja yang baik dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan semangat kerja karyawan. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara umum ada dua jenis lingkungan kerja:

1) Lingkungan kerja fisik

Seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2009:21), ini mencakup semua aspek tempat kerja yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan virtual.

- a) Lingkungan kerja yang secara langsung berkaitan terhadap pekerjaan seorang pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan yang menjadi perantara (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Dengan kata lain, Moekijat (2002:135) mendefinisikan suatu lingkungan pekerjaan yang berbentuk fisik ialah segala hal yang mencakup tempat kerja pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam melakukan kewajiban pekerjaannya. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan fisik tempat kerja terdiri dari lingkungan fisik tempat kerja. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk warna, suhu, kelembaban, dan tingkat kebisingan di tempat kerja.

2) Lingkungan kerja non fisik

Salah satu aspek terpenting dari lingkungan pekerjaan yang tidak berbentuk fisik/non-fisik, sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti (2009:31), adalah segala hal yang timbul sehubungan terhadap interaksi pekerjaan, terutama hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan tidak berbentuk fisik/non-fisik ini tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan pengaturan yang memungkinkan terjadinya kerjasama antara atasan, bawahan, dan yang sederajat dalam organisasi, kondisi yang harus dibangun antara lain lingkungan keluarga, interaksi yang cukup baik, dan pengenalan diri sendiri.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004: 147), lingkungan kerja non-fisik didefinisikan sebagai lingkungan di mana karyawan berkomunikasi satu sama lain dan dengan atasan mereka, misalnya, dan di mana hubungan ini dapat dibangun dengan cara yang membina kerjasama antara karyawan, atasan, dan rekan kerja.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan lingkungan kerja yang harus dijaga, sesuai dengan beberapa pendapat di atas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Defenisi kinerja karyawan

Untuk memperoleh hasil yang memadai dalam suatu tugas, orang menggunakan semua bakat mereka sendiri, dan hasil pekerjaan akan dihargai sesuai dengan hasil yang dicapai (Jabir, 2014). Kinerja pekerja, sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2016:9), adalah jumlah keseluruhan seberapa baik pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan tetap berpegang pada wewenang yang diberikan. Jika kita melihat bagaimana kinerja seorang karyawan dalam kaitannya dengan tujuan yang telah mereka tetapkan dan sumber daya yang mereka miliki, kita dapat mengatakan bahwa mereka telah bekerja dengan baik, menurut Simamora (2017: 612).

Kinerja menurut Rival (2015), adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang di tempat kerja sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh pekerja berdasarkan posisinya dalam organisasi. Keberhasilan perusahaan dapat diukur dengan seberapa baik karyawannya dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka sementara juga memenuhi kebutuhan pelanggan dan ekonomi secara keseluruhan.

Kinerja pekerja secara keseluruhan, menurut Veithzal (2005), berasal dari kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan dan standar yang telah ditentukan dan disepakati bersama selama periode waktu tertentu saat melakukan tugas yang diberikan. Bakat individu, upaya yang lebih besar, dan dukungan organisasi, semuanya berkontribusi pada kinerja total karyawan, yang dievaluasi secara fisik (Andini, 2021:15). Kami dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yang sangat baik dapat diukur dengan melihat seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka dan berapa banyak waktu yang diberikan organisasi kepada mereka untuk melakukannya, seperti yang dijelaskan oleh para ahli yang tercantum di atas.

2. Tujuan kinerja karyawan

Sasaran kinerja tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Rival (2010), adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan tingkat kinerja seseorang
- b. Pemberian remunerasi yang memadai, seperti kenaikan gaji dan insentif bagi karyawan
- c. Menginspirasi pekerja untuk bertanggung jawab
- d. Tingkatkan moral karyawan Anda.
- e. Sebagai cara untuk membedakan satu pekerja dari yang lain
- f. Membina niat baik di antara para pekerja dengan mengadakan dialog terbuka mengenai keadaan di tempat kerja

- g. Sumber pengetahuan tentang sumber daya alam dan pengembangan karir
- h. Pendampingan penempatan personel sesuai dengan pencapaian tugasnya
- i. Instrumen untuk mengukur kemampuan seseorang

3. Manfaat kinerja karyawan

Berikut keunggulan kinerja karyawan Rivai (2013):

- a. Peningkatan kinerja melalui tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Lebih mudah untuk dipromosikan, dipindahkan, atau diturunkan pangkatnya jika Anda senang dengan pekerjaan Anda.
- c. Sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja.
- d. Dalam rangka pendidikan dan pelatihan pegawai.
- e. Reaksi dari sisi sumber daya manusia. Efisiensi sumber daya manusia perusahaan dapat dinilai dari seberapa baik atau seberapa buruk kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Pengukuran kinerja karyawan

Menurut Veithzal (2005), ada berbagai aspek atau kriteria yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku tertentu:

- a. Volume pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
- b. Berdasarkan standar kelayakan dan kesiapan, kualitas pekerjaan adalah kualitas pekerjaan yang diselesaikan.
- c. Luasnya pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya disebut pengetahuan pekerjaan.
- d. Atribut pribadi seseorang mencakup hal-hal seperti kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan kejujuran.
- e. Kesiapan untuk bekerjasama dengan anggota organisasi yang lain dikenal

dengan istilah kerjasama.

- f. Keandalan adalah kapasitas untuk secara konsisten muncul dan menyelesaikan tugas.
- g. Kemampuan untuk mengambil tugas baru dan memperluas pengetahuan dan kemampuan seseorang adalah tanda inisiatif.

5. Indikator kinerja karyawan

Pengusaha menggunakan kriteria berikut untuk mengevaluasi kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2014):

a. Sikap

Sejauh mana seseorang antusias dan antusias terhadap profesinya.

b. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat kedatangan tepat waktu dan keteraturan kehadiran.

c. Pengetahuan kerja

Standar di sini adalah sejauh mana tingkat pengetahuan seseorang tentang pekerjaan dan tenaga kerja yang mereka lakukan mempengaruhi baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang mampu mereka hasilkan.

d. Inisiatif

Kemampuan dan kecepatan seseorang dapat memahami dan mengikuti instruksi dan kemudian menyelesaikan tugas.

e. Kecekatan mental

Mereka mampu dan mau bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri, terutama dalam hal menyelesaikan masalah saat ini.

f. Hasil kerja

Ketika kita berbicara tentang kualitas dan kuantitas pekerjaan kita dan jumlah yang diawasi, kita berbicara tentang output kita.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik adalah kajian yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh penelitian lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITIAN DAN TAHUN JUDUL	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Andri Tri Wijaya (2018)	ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG JEMBER	PT. Pegadaian Cabang Jember Lingkungan kerja dan motivasi telah dipelajari dan dibahas sebagai konsekuensi dari temuan studi dan perdebatan. Faktor motivasi seperti tujuan, harapan, dan lingkungan kerja fisik dan non fisik menjadi bagian dari penilaian ini.
2.	Nasib,Martin (2018)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli, demikian temuan penelitian.

3.	Armansyah Putra ¹ , Rizali Hadi ² dan Hairudinor, 2021	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI ANUGRAH BERSAMA	Pekerja di PT Budi Anugrah Bersama tampaknya sangat terpengaruh oleh lingkungan kerja mereka, menurut temuan penelitian ini. Artinya, peneliti belum menemukan penelitian dengan judul yang sama untuk mendukung penelitian ini.
4.	Augina Magdalena Manampiring, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing, (2021)	ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN PERSERO	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan di PT dipengaruhi oleh kombinasi faktor termasuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin. Di Cabang Malalayang dan Karombasan ada pegadaian.

merangkum kerangka studi:



Gambar 2.1 kerangka pikir

2.4 Defenisi Operasional

Setiap aspek lingkungan kerja karyawan berpotensi berdampak positif atau negatif terhadap kinerja mereka. Ada beberapa indikasi lingkungan kerja yang sehat, antara lain:

1. Penerangan

Keamanan tempat kerja memerlukan pencahayaan yang tepat.

2. Suhu udara

Merupakan faktor yang mempengaruhi suhu udara.

3. Kelembapan di tempat kerja

Keadaan di sebuah ruangan ketika sekitar 40% dari populasi hadir.

4. Sirkulasi udara

Masuk dan keluarnya udara segar ke dalam dan ke luar ruang untuk menjaga tingkat kelembaban dan suhu yang konstan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yang mengganggu kelancaran pekerjaan.

6. Hubungan kerja

Hubungan karyawan-majikan yang ditentukan oleh kontrak tertulis

7. Dekorasi

Adalah penambah kecantikan tempat kerja

8. Keamanan

Ini adalah keadaan di mana tempat kerja tetap aman. Di tempat kerja, kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan pekerja sesuai dengan standar dan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan. Indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Sikap

Sikap kerja karyawan dalam merespon lingkungan kerja sekitar

2. Disiplin waktu dan absensi Kehadiran di dalam suatu kerja

3. Pengetahuan kerja

Pemecah masalah dengan tingkat pendidikan tinggi dan kapasitas untuk menggunakan pengetahuan mereka

4. Inisiatif

Melakukan sesuatu kerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan

5. Kecekatan mental

Kapasitas seseorang untuk memahami apa yang bos mereka coba katakan dan kesediaan mereka untuk bekerja dengan baik dengan orang lain

6. Hasil kerja

Hasil kerja karyawan dari pengawasan selama bekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Keputusan tentang bagaimana mengumpulkan data, mengevaluasi dan menafsirkannya, dan akhirnya menghasilkan solusi untuk masalah dibuat dalam proses desain penelitian (Sugiyono,2010:8). Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif, melihat berbagai variabel dan menyajikan temuannya dalam bentuk laporan penelitian formal (Arikunto, 2019).

Survei adalah cara mengumpulkan data dengan memilih anggota populasi secara acak dan mengajukan serangkaian pertanyaan (Marsi Singarimbun, 1989).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng-Baeng Kota Makassar yang berlokasi di jalan Sultan Alaudin. penelitian ini berlangsung selama 1 bulan terhitung April 2022-Mei 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian membutuhkan data yang tepat untuk memastikan bahwa penelitian dapat berjalan sesuai rencana dan memberikan temuan yang dapat diandalkan. Populasi didefinisikan oleh Sugiyono (2005:90) terdiri dari objek dan orang-orang dengan ciri-ciri tertentu yang peneliti dapat pelajari dan ambil kesimpulannya. Ke-35 pekerja PT. Pegadaian kota Makassar diikutsertakan dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sugiyono (2016) mengklaim bahwa fitur sampel dimiliki oleh populasi secara

keseluruhan. PT Pegadaian Cabang Pabaeng baeng di kota Makassar, Indonesia, menyediakan sampel penelitian, yang terdiri dari 35 pekerja.

Saturasi digunakan sampai jenuh untuk pemilihan sampel. Dengan menggunakan sampling jenuh, Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ketika populasi relatif kecil, anggota populasi dijadikan sampel untuk menentukan ukuran sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jumlah pegawai dan temuan kuesioner PT Pegadaian Kota Makassar merupakan contoh data kuantitatif.

2. Sumber Data

a) Data Primer

Dalam data primer, peneliti mengumpulkan datanya sendiri untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu (Sunyoto, 2013:21). Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuesioner.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, buku, dan dokumen melalui membaca, menganalisis, dan memahami media lain (Sugiyono, 2012:141). Catatan perusahaan merupakan data sekunder yang diperuntukkan dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data menggunakan pendekatan survei, yang melibatkan penyebaran kuesioner kepada peserta penelitian dan meminta mereka untuk menjawab pertanyaan dalam pernyataan yang diberikan dalam kuesioner (Sugiyono, 2011). Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) kota Makassar untuk mengumpulkan informasi ini.

3.6 Pengukuran Variable

Skala Likert akan digunakan untuk menilai data yang dikumpulkan dari temuan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk menguji sikap, pandangan, dan persepsi individu dan kelompok tentang masalah sosial. Skala likert digunakan untuk mengubah nilai terukur menjadi indikasi. Ini kemudian berfungsi sebagai titik awal untuk membangun item instrumen, yang mungkin dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan.

Menggunakan skala Likert, pengukur masing-masing variabel diekstraksi, dan kriteria berikut digunakan untuk menghitung skor penelitian:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner akan disajikan kepada setiap peserta penelitian untuk mengumpulkan data tentang fenomena yang dipelajari.

Instrumen ini memberikan skor untuk variabel yang diukur. Reliabilitas dan validitas instrumen penelitian merupakan komponen terpenting dalam pengumpulan data penelitian ini. karena keakuratan dan kejelasan informasinya.

3.8 Teknik Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah untuk mengurangi jumlah informasi dalam kumpulan data sehingga lebih mudah dipahami. Analisis statistik data yang diperoleh melalui pendekatan kuantitatif diharapkan dapat memberikan temuan yang lebih andal atas jawaban yang diberikan oleh peserta survei.

1. Uji kualitas data

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), peneliti dapat melaporkan kebenaran temuannya jika lulus uji validitas. Akibatnya, tidak ada perbedaan dalam data antara apa yang dilaporkan peneliti dan apa yang ditemukan dalam item penelitian itu sendiri.

Kurangi jumlah informasi dalam kumpulan data sehingga lebih mudah untuk memahami hasil analisis. Data yang dikumpulkan secara kuantitatif harus memberikan hasil yang lebih dapat dipercaya dalam hal tanggapan survei, seperti halnya analisis statistik dari data tersebut. Validitas adalah ukuran seberapa baik survei mengukur apa yang seharusnya diukur.

b) Uji Reliabilitas

Variabel konstruk kuesioner diuji reliabilitasnya menggunakan uji reliabilitas. Dikatakan bahwa respons seseorang terhadap suatu pernyataan dapat diandalkan jika konsisten sepanjang waktu. Jika nilai alpha Cronbach variabel lebih dari 0,70, itu dianggap dapat diandalkan.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk pilihan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) yang akan dibuat dalam uji f dan t , persamaan regresi yang berasal dari analisis data harus menghasilkan penduga linier tak terbatas atau tak bias (Penaksir tak bias linear terbaik). Beberapa asumsi yang harus dipenuhi untuk mencapai keputusan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) (Ghazali, 2013) antara lain:

a) Uji normalitas

Uji regresi dapat menggunakan uji normalitas sebagai teknik untuk melihat apakah salah satu variabel yang digunakan dalam regresi tidak normal (Widodo, 2017:778).

b) Uji Multikolineritas

Variabel bebas yang memiliki korelasi sempurna atau hampir sempurna satu sama lain dikenal sebagai uji multikolineritas. Mungkin ada multikolineritas ketika ada korelasi antara variabel independen dalam regresi, yang disebut masalah korelasi. Korelasi variabel independen dengan variabel hasil harus nol dalam model regresi yang berhasil. Nilai toleransi dan faktor infiltrasi varians digunakan untuk menentukan multikolineritas (VIF). Inilah yang peneliti cari:

- a. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolineritas.
- b. Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolineritas.

3. Uji Statistik Deskripsi

Metode ini menggambarkan HDI, PDRB, dan statistik kemiskinan yang dikumpulkan untuk dianalisis. Dikatakan oleh Sugiono (2015:207-208) bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang diperoleh tanpa bertujuan untuk menarik generalisasi atau inferensi. Nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi adalah statistik yang digunakan.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Suyono (2018:05) mendefinisikan regresi sederhana sebagai model statistik yang menunjukkan adanya hubungan linier antara dua variabel dimana satu variabel diasumsikan berpengaruh terhadap variabel lainnya. Baik variabel yang mempengaruhi maupun yang terpengaruh disebut sebagai variabel bebas. Model regresi linier dasar dapat diringkas sebagai berikut:

$$Y = + X + \epsilon \text{ (Suyono,2018:05)}$$

Ada parameter yang tidak diketahui yang disebut koefisien regresi dan random error atau error dimana X adalah variabel bebas (independen) dan Y

adalah variabel terikat (terikat). Analisis regresi sangat bergantung pada kesalahan acak. Varians nilai Y untuk nilai X tertentu dimodelkan menggunakan kesalahan acak. Y singkatan kinerja karyawan, sedangkan X singkatan lingkungan kerja dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a) Uji t

Y dipengaruhi oleh uji hipotesis dalam persamaan regresi. Rumusan masalah penelitian telah diberikan dalam bentuk pertanyaan, dan Sugiyono (2017) percaya bahwa hipotesis memberikan solusi jangka pendek. Ketika hanya teori yang diandalkan, hipotesis digambarkan sebagai "tentatif". Saat menguji hipotesis (t), penting untuk memiliki dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan atau membuat klaim berdasarkan fakta. Kriteria berikut digunakan dalam uji-t untuk pengambilan keputusan:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka instrument penelitian (pertanyaan) tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka instrument penelitian (pernyataan) tersebut dinyatakan tidak valid

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Pekerja PT. Pegadaian Pabaeng-baeng di Makassar adalah satu-satunya orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Ada 35 orang yang mengisi kuesioner setelah dibagikan kepada personel perusahaan yang bertindak sebagai peserta penelitian. Karakteristik responden, dirinci menurut usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, tercantum di bawah ini. Tabel berikut merangkum karakteristik peserta penelitian:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan Gender dalam karakteristik responden informasi gender dikumpulkan melalui 35 kuesioner yang diisi oleh mereka yang berpartisipasi dalam penelitian.

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	15	43%
Perempuan	20	57%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan paparan tabel di atas menggambarkan seluruh responden dapat dibedakan menjadi 2 golongan yaitu laki-laki dan perempuan pengumpulan informasi yang dilaksanakan oleh peneliti menghasilkan data responden laki-laki sebanyak 15 karyawan atau 43% dan perempuan sebanyak 20 karyawan atau 57%. Perihal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh Perempuan dengan jumlah

57%.

b. Karakteristik Responden berdasarkan umur

Bersumber dari kuisisioner yang dikumpulkan dari 35 orang responden didapatkan informasi tentang umur dari responden, secara penuh ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
24-30 Tahun	18	51,4%
31-40 Tahun	10	28,5%
41-50 Tahun	7	20%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan paparan tabel di atas menggambarkan seluruh responden dibedakan menjadi 3 golongan yaitu 24-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-50 tahun. Pengumpulan informasi yang dilakukan peneliti menghasilkan data responden tertinggi adalah dengan umur 24-30 tahun sebanyak 18 karyawan atau 51,4%, kemudian diikuti dengan umur 31-40 tahun sebanyak 10 karyawan atau 28,5% dan yang paling rendah adalah 41-50 tahun sebanyak 7 karyawan atau 20%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil dari kuisisioner yang dikumpul sebanyak 35 responden diperoleh data atau informasi tentang pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SLTA	3	8,5%
D3	3	8,5%
S1	25	71,4%
S2	4	11,4%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan paparan tabel di atas menggambarkan pengumpulan informasi atau data yang dilakukan peneliti berhasil mendapatkan data responden dengan pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 3 karyawan atau 8,5%, D3 dengan jumlah 3 karyawan atau 8,5% dan S1 dengan jumlah 25 orang karyawan atau 71,4%, S2 dengan jumlah 4 karyawan atau 11,4%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Bersumber dari kuisioner yang dikumpulkan 35 responden diperoleh data atau informasi tentang umur dari jawaban responden dipaparkan pada tabel di bawah:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
0-5 Tahun	18	51,4%
6-10 Tahun	12	34,3%
>10 tahun	5	14,3%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari data pada tabel diatas terlihat pengumpulan informasi atau data yang

diakukan oleh peneliti bahwa responden dibedakan menjadi tiga golongan yaitu lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 18 karyawan atau 51,4%, 6-10 tahun sebanyak 12 karyawan atau 34,3% dan >10 tahun sebanyak 5 karyawan atau 14,3.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan gambaran bagaimana tanggapan dari karyawan PT. Pegadaian Cabang Pabaeng-Baeng Kota Makassar terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data atau informasi dari pegawai sangat setuju, cukup setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing dijelaskan pada tabel di bawah ini:

- a. Deskriptif Variabel X (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

PERNYATAAN	SS		S		CS	TS		STS		
	5		4		3	2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0
X.2	9	25,7	20	57	6	17	0	0	0	0
X.3	9	25,7	20	57	6	17	0	0	0	0
X.4	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0
X.5	14	40	18	51	3	8,6	0	0	0	0
X.6	8	22,8	26	74	1	2,8	0	0	0	0
X.7	15	42,8	20	57	0	0	0	0	0	0
X.8	8	22,8	26	74	1	2,8	0	0	0	0

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Dari data yang ada ditabel dengan jumlah 35 responden orang pegawai, tanggapan para responden mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan

Indikator penerangan pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (14 atau 40%), S(21 atau 60%), CS (0), TS (0) , STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator penerangan, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar rata-rata menjawab setuju bahwa penerangan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Suhu udara

Indikator kedua suhu udara pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing- masing pernyataan SS (9 atau 25,7%), S (20 atau 57%), CS (6 atau 17%) , TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator suhu udara, responden PT.Pegadaian cabang pabeng-baeng kota Makassar rata-rata menjawab setuju bahwa suhu udara mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Kelembapan di tempat kerja

Indikator ketiga kelembapan di tempat kerja pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (9 atau 25,7%), S(20 atau 57%), CS (6 atau 17%),TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator kelembapan di tempat kerja, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa kelembapan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan

4) Sirkulasi di tempat kerja

Indikator ke empat sirkulasi di tempat kerja pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (14 atau 40%), S (21 atau 60%), CS (0), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator sirkulasi di tempat kerja, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar rata-rata menjawab setuju bahwa sirkulasi di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Indikator ke lima kebisingan di tempat kerja pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (14 atau 40%), S (18 atau 51%), CS (3 atau 6,8%), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator kebisingan di tempat kerja, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

6) Hubungan karyawan

Indikator ke enam hubungan karyawan pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (8 atau 22,8%), S (26 atau 74%), CS (1 atau 2,8%), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator hubungan karyawan, responden PT.Pegadaian cabang pabeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa hubungan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

7) Dekorasi di tempat kerja

Indikator ke tujuh dekorasi di tempat kerja pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (15 atau 42,8%), S (20 atau 57%), CS (0), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator dekorasi di tempat kerja, responden PT.Pegadaian cabang pabeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa dekorasi di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Keamanan di tempat kerja

Indikator ke delapan keamanan di tempat kerja pada variabel lingkungan kerja dengan jawaban masing-masing pernyataan SS (8 atau 22,8%), S (26 atau 74%), CS (1 atau 2,8%), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa dari 1 pernyataan pada indikator keamanan di tempat kerja, responden PT.Pegadaian cabang pabeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa keamanan di

tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Deskripsi variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

PERNYATAAN	SS		S		CS		TS		STS	
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0
Y.2	15	42,8	20	57	0	0	0	0	0	0
Y.3	8	22,8	26	74	1	2,85	0	0	0	0
Y.4	15	42,8	20	57	0	0	0	0	0	0
Y.5	8	22,8	26	74	1	2,85	0	0	0	0
Y.6	8	22,8	26	74	1	2,85	0	0	0	0

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data yang ada di tabel dengan jumlah 35 responden orang karyawan, tanggapan para responden mengenai kinerja yaitu:

1) Sikap

Indikator pertama dari variabel kinerja karyawan adalah sikap yang mana memiliki satu pernyataan. Pernyataan Y.1 dengan masing-masing jawaban SS (14 atau 40%) , S (21 atau 60%), CS (0), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator sikap, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa sikap mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Disiplin waktu dan absensi

Indikator kedua adalah disiplin waktu dan absensi dengan satu pernyataan. Pernyataan Y.2 dengan masing-masing jawaban SS (15 atau 42,8%), S (20 atau 57%), CS (0), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator disiplin waktu dan absensi, responden PT.pegadaian cabang pabaeng-

baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa disiplin waktu dan absensi mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Pengetahuan kerja

Indikator ketiga adalah pengetahuan kerja dengan satu pernyataan. Pernyataan Y.3 dengan masing-masing jawaban SS (8 atau 22,8%), S (26 atau 74%), CS (1 atau 2,85%), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator pengetahuan kerja, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa pengetahuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Inisiatif

Indikator ke empat adalah inisiatif dengan satu pernyataan Y.4 dengan masing-masing jawaban SS (15 atau 42,8%), S (20 atau 57%), CS (0), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator inisiatif, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa inisiatif mempengaruhi kinerja karyawan.

5) Kecekatan mental

Indikator ke lima adalah kecekatan mental dengan satu pernyataan Y.5 dengan masing-masing jawaban SS (8 atau 22,8%), S (26 atau 74%), CS (1 atau 2,85%), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator kecekatan mental, responden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab setuju bahwa kecekatan mental mempengaruhi kinerja karyawan.

6) Hasil kerja

Indikator ke enam adalah hasil kerja dengan satu pernyataan Y.6 dengan masing-masing jawaban SS (8 atau 22,8%), S (26 atau 74%), CS (1 atau 2,85%), TS (0), STS (0). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada indikator hasil kerja, resaponden PT.Pegadaian cabang pabaeng-baeng kota Makassar menjawab

setuju bahwa hasil kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.1.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 5 persen menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid atau valid sebagai indikator. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi yang dilakukan dengan menggunakan nilai r yang dihitung dari koefisien korelasi. Derajat freedom(df) dapat dianggap valid atau tidak valid tergantung pada apakah nilai r lebih dari atau sama dengan jumlah sampel pada kolom n dari tabel r . Uji standar digunakan untuk membandingkan r hitung dan r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dalam penelitian ini. Tabel r menghasilkan nilai 0,334 sebagai konsekuensi dari penyelidikan. SPSS 26 digunakan untuk menghitung data, yang menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator		signitifikasi	Ket
Lingkungan kerja	Penerangan	X.1	0,000	Valid
	Suhu udara	X.2	0,000	Valid
	Kelembapan di tempat kerja	X.3	0,000	Valid
	Sirkulasi di tempat kerja	X.4	0,000	Valid
	Kebisingan di tempat kerja	X.5		Valid
	Hubungan karyawan	X.6	0,000	Valid
	Dekorasi di	X.7	0,001	Valid

	tempat kerja			
	Keamanan di tempat kerja	X.8	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Sikap	Y.1	0,001	Valid
	Disiplin waktu dan absensi	Y.2	0,000	Valid
	Pengetahuan kerja	Y.3	0,000	Valid
	Inisiatif	Y.4	0,000	Valid
	Kecekatan mental	Y.5	0,000	Valid
	Hasil kerja	Y.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari indikator X dan Y semuanya Valid. Dinyatakan hasil perhitungan pada r tabel 0,334 dengan signifikasi 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuisiner variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan valid dan bisa dijadikan sebagai alat ukur variabel yang diteliti

2. Uji Reabilitas

Sebuah kuisiner dapat dikatakan reliabel ketika nilai ke koefisien kereliabelan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Berikut dibawah ini adalah tabel uji reabilitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

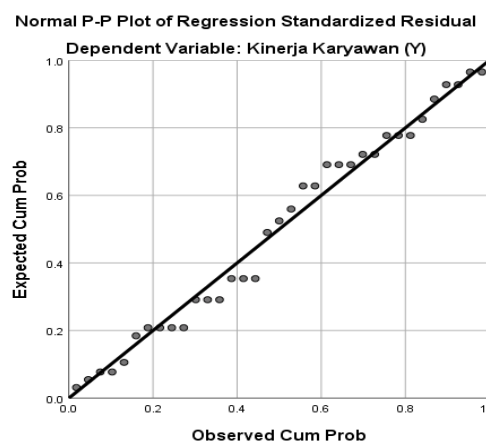
Variabel	Crobach's Alpha	Standar	Ket
Lingkungan kerja (X)	0,58	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Dari data keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X) bisa dilihat sebesar 0,58 lebih besar dari 0,60, variabel kinerja karyawan (Y) bahwa α sebesar 0,907 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Normal P-Plot
Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari uji normalitas, sebaran data dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar diatas (normal P-Plot), dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Maka sebaran data dalam penelitian ini dikatakan bahwa mengikuti distribusi normal

2. Uji Multikolineritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Lingkungan Kerja (X)	1.000	1.000
----------------------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih dari 0,10 untuk lingkungan kerja sebesar 1,000. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

4.1.5 Uji Statistik Deskripsi

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik Deskripsi
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X)	35	29	40	34.11	3.141
Kinerja Karyawan (Y)	35	21	30	25.86	2.415
Valid N (listwise)	35				

Kondisi kerja memiliki standar deviasi 3,141 dan nilai rata-rata 34,11 pada tabel di atas dengan nilai rendah 0,29 dan nilai tinggi 0,40. Sampai tulisan ini dibuat, ada dua nilai untuk variabel kinerja karyawan ini: nol dan 21. Rata-ratanya adalah 25,86, dengan standar deviasi 0,30. (tingkat data apa pun adalah 2.415).

4.1.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
(Constant)	4.550	2.672		1.703	.098
Lingkungan Kerja	.625	.078	.812	8.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diatas memperlihatkan t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 8,006 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya signifikan dan koefisien regresi sebesar 0,625. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variable independent (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja karyawan).

4.1.7 Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
(Constant)	4.550	2.672		1.703	.098
Lingkungan Kerja	.625	.078	.812	8.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karena nilai t sebesar 8,006 dan nilai sig. 000 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari hasil uji hipotesis (Uji T).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

PT.Pegadaian Pabaeng-baeng Cabang Makassar Kota Makassar dikaji dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja tersebut.

Ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa 57% responden wanita lebih banyak dari pada 43% responden pria, sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia 24-30 tahun 51,4 persen lebih dari 31-40 tahun 28,5 persen dan 41-50 tahun 20 persen. Di antara mereka yang menjawab, S1 memiliki pendidikan 71,4% lebih tinggi daripada sekolah menengah, D3 memiliki pendidikan 8,5% lebih tinggi daripada S2, dan S2 memiliki pendidikan 11,4 persen lebih tinggi daripada D3. Ciri terakhir responden adalah lamanya bekerja yang menunjukkan bahwa 51,4 persen responden telah bekerja selama 6-10 tahun, 34,3 persen telah bekerja selama 10 tahun atau lebih, dan 14,3 persen telah bekerja lebih dari 10 tahun. Di PT. Pegadaian Pabaeng-baeng Cabang Makassar Kota Makassar, lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan hubungan rekan kerja yang sangat menyenangkan, misalnya. Pramana dan Sudharma (2014) menyatakan bahwa suasana kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja di kalangan pekerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut menanggung sebagian kesalahan atas kebiasaan kerjanya yang buruk. Kebahagiaan pekerja di tempat kerja merupakan cerminan dari lingkungan tempat kerja mereka dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi berdasarkan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat membantu kinerja karyawan lebih baik (Suryadi & Rosyidi, 2013). Jika ada hubungan kerja yang solid antara CEO dan bosnya, aturan perusahaan akan diikuti. Kinerja karyawan juga

dipengaruhi oleh hal ini.

Hasil uji hipotesis menggambarkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, maka dari itu terlihat dari evaluasi hasil penelitian dan percakapan yang telah dilakukan (Uji T). Dengan kata lain variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai T sebesar 8,006 yang memiliki nilai signifikansi (0,000 0,05). Menurut studi tertentu, budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas karyawan. Hasil kuesioner lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hal yang sama.

Pencahayaan, suhu udara, kelembaban, pergerakan udara, kebisingan, interaksi karyawan, dekorasi, dan keamanan adalah beberapa aspek yang berdampak pada lingkungan fisik tempat kerja, menurut penelitian dan pendapat banyak ahli. Sedangkan komponen lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antar sesama pekerja (Robbins (2002); Sedarmayanti (2013); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015); nitsemito (2003).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pabaeng- baeng Kota Makassar. Artinya, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin besar kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat ketika mereka bekerja dalam lingkungan kolaboratif berupa fasilitas kerja yang mendukung dalam pelayanan kepada nasabah dan hubungan kerja yang bagus dengan atasan. Hal ini mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan (Sedarmayanti, 2009). Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan meningkat jika mereka bekerja di lingkungan yang bersih, nyaman, dan mendorong hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan. Berdasarkan hasil kuesioner rata-rata lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan responden merasa indikator tersebut baik di PT Pegadaian Cabang Pabaeng-Baeng. Hasil kuesioner kinerja, menunjukkan rata-rata lingkungan kerja termasuk dalam katagori tinggi . secara keseluruhan responden menyatakan jika indikator kinerja PT Pegadaian Cabang Pabaeng- Baeng baik. Temuan skor rata-rata keseluruhan dalam kategori tinggi. Nilai tersebut akan mengalami peningkatan dengan meningkatnya lingkungan kerja yang menghasilkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan Dewi (2019), Josephine (2017), dan Moulana et al. (2017), yang menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja dan lebih produktif jika bekerja dalam suasana yang nyaman. Peningkatan kinerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang positif secara fisik maupun non fisik.

Dengan demikian hubungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling membantu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

PT. Pegadaian Pabaeng-baeng Cabang Kota Makassar kinerja pekerja terbukti dipengaruhi secara positif oleh variabel bebas lingkungan kerja, sesuai dengan temuan penelitian yang melihat lingkungan kerja perusahaan subjek.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan jadi penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Karena hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti adalah tetap mempertahankan lingkungan kerja untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk objek penelitian diharapkan peneliti selanjutnya lebih luas yang mencakup beberapa variabel atau faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, agar penelitian ini bisa lebih bervariasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hariandja. 2002. *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 2). Jakarta: Grasindo.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Manampiring, A. M., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(4), 670-679.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesebelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta,.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung Pionir Jaya.
- Nasib, N., & Martin, M. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In Seminar Nasional Royal (SENAR)*.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta. PT. Bumi.
- Rivai Dan Ella, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Dan Ella, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schultz, D., & S.E. Schultz. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. Pearson Education. Inc. New Jersey.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method for Business A Skill – Building Approach*, 4th Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, S. 2017. *Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Di UD. Ramayana Agro Mandiri, Bumiaji, Batu, Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thenu, N., Adolfina, A., & Taroreh, R. N. (2021). *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(1).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada Rajawali Press