

LAMPIRAN

1. Skala Penelitian

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Perkenalkan saya Raudhatul Jannah, mahasiswi semester 8 Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Program Studi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (skripsi). Saya dan meminta kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi dalam pengisian kuesioner di bawah ini.

Dalam kuesioner ini hendaknya Bapak/Ibu mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan-Nya dan mendapatkan balasan kebaikan dari Allah Swt., Aamiin.

Salam,

Peneliti

IDENTITAS DIRI

Silahkan untuk mengisi identitas diri anda terlebih dahulu

Nama / Inisial :

Jenis kelamin : L / P

Jabatan :

Lama bekerja :

Bersedia mengisi Angket: Ya / Tidak

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat butir-butir pernyataan, bacalah dengan seksama setiap pernyataan tersebut. Kemudian pilih jawaban yang paling sesuai dengan anda sendiri dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia.

Alternatif jawaban yang tersedia memiliki 4 kemungkinan dengan skala :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.				
2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.				
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.				
4	Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.				
5	Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja saya sangat mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas saya dalam bekerja				
6	Alat pengukur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.				
7	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar tidak cepat lelah dalam bekerja.				
8	Intensitas cahaya yang sesuai dilingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.				
9	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja.				
10	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas saya				
11	Adanya jaminan keselamatan terhadap barang saya selama saya bertugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas.				
12	Peralatan keamanan disekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya.				

13	Adanya jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya merasa sangat aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya dalam bekerja.				
14	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja.				
15	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja saya mengalami kebisingan.				
16	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja saya membuat saya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja.				
17	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja.				
18	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.				
19	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktivitas saya dalam bekerja.				
20	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.				
21	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja.				
22	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja jika saya mendapatkan perhatian dari atasan saya.				

KUESIONER 2

No.	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Atasan selalu puas dengan hasil kerja saya.				
2	Saya memanfaatkan waktu waktu kerja di tempat kerja dengan melaksanakan tugas secara maksimal.				
3	Ketika ada pekerjaan diluar tugas saya, saya selalu membantu atasan mengerjakannya.				
4	Saya memahami sepenuhnya dengan pekerjaan yang menjadi tugas saya.				
5	Saya mampu membantu atasan saat ada pekerjaan diluar tugas saya.				
6	Saya sering mengulang pekerjaan karena hasil yang saya kerjakan salah.				
7	Saya belum mampu mengatur waktu dalam penyelesaian pekerjaan.				
8	Saya jarang membantu atasan ketika ada pekerjaan lain diluar tugas saya.				
9	Saya tidak pernah menyampaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas kepada atasan saat diperlukan.				
10	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.				
11	Saya mendahulukan pekerjaan ditempat kerja dari pada pekerjaan lain.				
12	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa masalah yang berarti.				
13	Tugas yang saya kerjakan sering tidak rapi.				
14	Saya sering mendapat teguran dari atasan karena terlambat.				
15	Instansi tempat saya bekerja tidak pernah memperhatikan kesejahteraan karyawannya.				
16	Saya membiarkan rekan kerja saya ketika melakukan sebuah kesalahan.				

17	Dalam menyelesaikan tugas, saya dapat menyelesaikan dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang ditentukan.				
18	Saya tidak sanggup menangani pekerjaan yang terlalu banyak.				
19	Saya sering absen dari kantor karena ada pekerjaan lain.				
20	Atasan selalu mengandalkan saya didalam pekerjaan.				
21	Saya mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri.				
22	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu tidak penting.				

2. Tabulasi Skor Skala Lingkungan Kerja (X)

X	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	TOTAL	
S1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66	
S2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
S3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65
S4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	46
S5	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	55	
S6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	82
S7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	56
S8	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
S9	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	66
S10	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77
S11	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63
S12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	59
S13	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	50
S14	1	1	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	50
S15	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	4	4	4	3	54
S16	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	61
S17	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	51
S18	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	66
S19	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	43

S20	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	65	
S21	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	51	
S22	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	41	
S23	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	61	
S24	1	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	51
S25	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	48
S26	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	63	
S27	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	62	
S28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
S29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
S30	2	2	4	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	61	
S31	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	71	
S32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	73	
S33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	77	
S34	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
S35	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	75	

3. Tabulasi Skor Skala Kinerja (Y)

Y	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A17	A18	A19	A20	A21	A22	TOTAL
S1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	4	2	3	4	54
S2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	1	55
S3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	56
S4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	54
S5	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	53
S6	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	64
S7	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	61
S8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	60
S9	2	3	2	4	2	4	4	1	4	3	4	2	1	1	2	3	3	4	2	2	4	58
S10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	63
S11	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	53
S12	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	64
S13	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	4	52
S14	1	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	4	55
S15	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	2	4	55
S16	2	3	1	4	1	3	2	4	3	4	1	2	2	3	2	1	4	3	3	3	3	57
S17	2	3	1	3	1	4	3	2	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58
S18	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	4	56
S19	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	52

S20	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	1	2	2	1	3	56
S21	2	3	1	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	59
S22	1	3	2	2	1	1	2	4	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	47
S23	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	56
S24	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	45
S25	1	4	2	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	4	49
S26	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	61
S27	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	4	56
S28	3	3	2	3	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	62
S29	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	59
S30	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	4	59
S31	1	3	2	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1	1	4	53
S32	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	1	1	4	51
S33	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	62
S34	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	68
S35	4	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	4	4	58

4. Surat-surat



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

Nomor : B-14/Un.14/III.3/PP.00.9/07/2021
Lamp. : --
Hal : Pelaksanaan Seminar Desain Operasional
a.n. RAUDHATUL JANNAH

KEPADA YTH.
1. Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
2. Musfichin, M.A
3. Imadduddin, M.A
(Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora)
di Banjarmasin

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan disetujui Proposal Skripsi Mahasiswa :

Nama : RAUDHATUL JANNAH
NIM : '180103040267
Judul : Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan dan Dampaknya terhadap Stres Kerja pada Karyawan Jordan Bakery Banjbaru

Dengan ini, diberitahukan bahwa proposal tersebut setelah diubah menjadi desain operasional akan diseminarkan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 2 September 2021
Waktu : 10.00-11.00 WITA
Tempat : Ruang Munaqasah Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Pembimbing I : Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
Pembimbing II : Musfichin, M.A
Moderator : Imadduddin, M.A

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Wassalam,
Dekan,

Dr. Irfan Noor, M.Hum
NIP. 197104142003121005

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN
NOMOR 326 TAHUN 2021**

**Tentang
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA
DAN PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**

- Menimbang** : a. Bahwa proposal skripsi yang berjudul: "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan dan Dampaknya terhadap Stres Kerja pada Karyawan Jordan Bakery Banjbaru" telah ditelaah oleh Dosen Penelaah.
- b. Bahwa persetujuan atau penolakan judul skripsi mahasiswa perlu dituangkan dalam sebuah surat keputusan
- Memperhatikan** : Hasil sidang Jurusan Psikologi Islam yang diselenggarakan pada tanggal 1 Juli 2021
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
6. Keputusan Direktur jenderal Pendidikan Islam No 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam
7. Keputusan Rektor Uin Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :
Pertama : Menyetujui proposal skripsi mahasiswa yang berjudul: "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan dan Dampaknya terhadap Stres Kerja pada Karyawan Jordan Bakery Banjbaru" untuk digarap oleh mahasiswa/i:
- Nama/NIM:RAUDHATUL JANNAH/ "180103040267**
Program Studi : PSIKOLOGI ISLAM
- Kedua** : Menunjuk dan menetapkan Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog sebagai Dosen Pembimbing I dan Musfichin, M.A sebagai Dosen Pembimbing II untuk mahasiswa tersebut di atas.
- Ketiga** : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.



Di tetap di : Banjarmasin
Pada tanggal : 1 Juli 2021
Dekan,

Dr. Irfan Noor, M.Hum
NIP. 197104142003121005

- Tembusan:**
1. Jurusan
 2. Dosen Pembimbing
 3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 ANTASARI BANJARMASIN
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

SURAT RISET

Nomor: 1421/Un.14/III.3/TL.00/06/2022

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : Raudhatul Jannah
 N I M : 180103040267
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Psikologi Islam
 Alamat sekarang : Kompek Luthfia, Gambut

Tugas : Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin

Tempat yang dituju : PT. Panca Teknik Banjarmasin

Barang yang dibawa : Seperangkat alat penelitian

Lamanya riset : 1 (satu) minggu

Dari tanggal : 10/06/2022

Sampai tanggal : 17/06/2022

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya

08 Juni 2022

Dekan,



Dzikri Mirwanah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Raudhatul Jannah

NIM : 180103040267

Bab	Tahap						Ket
	1	2	3	4	5	6	
1	81	70	60	43	19		Lulus
2	87	47	27				Lulus
3	79	55	37	18			Lulus
4	63	53	43	36	33	28	Lulus
5	45	11					Lulus

Banjarmasin, 27 September 2022

Menyetujui

An. Ketua Program Studi Psikologi Islam

Sekretaris



Fulia Hairina



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin”

Nama Penulis : Raudhatul Jannah

NIM : 180103040267

Prodi : Psikologi Islam

Bersama surat ini menerangkan bahwa artikel/naskah ilmiahnya telah submitted dan akan diterbitkan di Psikologia: Jurnal Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (<http://ojs.umsida.ac.id/index.php/psikologia>)

Demikian Surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 07 Juli 2022

Mengetahui,
Sekertaris Prodi Psikologi Islam

Yulia Hairina




**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN**

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI


Nama : Raudhatul Jannah Pembimbing
 NIM : 180103040267 1. Shanty Komalasari, M.Psi, PsikoIog
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap 2. Musfichin, M.A
 Kinerja Karyawan PT. Panca Tehnik
 Banjarmasin

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	31 Agustus 2021	- Seminar proposal	
2	26 November 2021	- Konsultasi lokasi penelitian dan mencari masalah penelitian baru	
3	15 maret 2022	- Konsultasi wawancara studi pendahuluan	
4	13 April 2022	- Konsultasi Judul penelitian baru	
5	18 April 2022	- Bimbingan Judul	
6	19 April 2022	- Bimbingan studi pendahuluan	
7	2 Juni 2022	- Bimbingan Bab 1	
8	7 Juni 2022	- Bimbingan Bab 2	
9	8 Juni 2022	- Bimbingan Bab 3, ambil data	
10	30 Juni 2022	- Bimbingan format penulisan, BAB 4 hasil penelitian	
11	1 Juli 2022	- Bimbingan hasil penelitian, memasukkan data, dan analisis data	
12	4 Juli 2022	- Bimbingan Bab 4, format penulisan, paparan hasil penelitian	



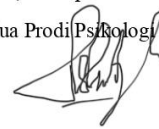
**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN**

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

13	5 Juli 2022	<ul style="list-style-type: none">- Bimbingan Bab 5- Bimbingan Jurnal, Link upload jurnal, template jurnal	
----	-------------	---	---

Banjarmasin, 19 September 2022

Ketua Prodi Psikologi Islam



Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN**

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Raudhatul Jannah
NIM : 180103040267
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin



Pembimbing
1. Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog
2. Musfichin, M.A

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	31 Agustus 2021	- Seminar proposal	
2	26 November 2021	- Konsultasi lokasi penelitian dan mencari masalah penelitian baru	
3	15 maret 2022	- Konsultasi wawancara studi pendahuluan	
4	13 April 2022	- Konsultasi Judul penelitian baru	
5	18 April 2022	- Bimbingan Judul	
6	19 April 2022	- Bimbingan studi pendahuluan	
7	2 Juni 2022	- Bimbingan Bab 1	
8	7 Juni 2022	- Bimbingan Bab 2	
9	8 Juni 2022	- Bimbingan Bab 3, ambil data	
10	30 Juni 2022	- Bimbingan format penulisan, BAB 4 hasil penelitian	
11	1 Juli 2022	- Bimbingan hasil penelitian, memasukkan data, dan analisis data	
12	4 Juli 2022	- Bimbingan Bab 4	
13	5 Juli 2022	- Bimbingan Bab 5	
14	14 Agustus 2022	- Bimbingan Revisi setelah komprehensif BAB 1 dan BAB 2	
15	20 Agustus 2022	- Bimbingan setelah revisi BAB 4 dan BAB 5	



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN**

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

16.	29 Agustus 2022	- Bimbingan setelah revisi BAB 1, 2, 4, 5	
17.	8 September 2022	- Bimbingan revisi Jurnal	

Banjarmasin, 19 September 2022

Ketua Prodi Psikologi Islam



Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002

5. Jurnal

Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin

Raudhatul Jannah¹

^{1,2} Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari
Banjarmasin, Banjarmasin, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of perception of the work environment with the performance of employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin. The method that will be used is a quantitative method by presenting a questionnaire to 260 field employees at PT. Panca Tehnik Banjarmasin, then this subject was selected to be 35 employees. The data was then carried out statistical tests with simple linear regression analysis using the Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 22 application. The results of this simple regression test obtained a significant value of $0.001 < 0.05$ which means that H_a is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between the work environment on the performance of employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin. The effect of work environment variables on employee performance variables at PT. Panca Teknik Banjarmasin is in the medium category, with an effect of 0.536 which is in the coefficient interval 0.40-0.599.

Keywords: Perception, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara persepsi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin. Metode yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan menyajikan kuesioner kepada 260 karyawan lapangan di PT. Panca Tehnik Banjarmasin, kemudian subyek ini diseleksi menjadi 35 karyawan. Data kemudian dilakukan uji statistik dengan analisis analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 22. Hasil dari uji regresi sederhana ini memperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang mana dapat diartikan bahwa H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Panca Tehnik Banjarmasin berada pada kategori sedang, dengan pengaruh sebesar 0,536 yang mana berada pada interval koefisien 0,40-0,599.

Kata kunci: Persepsi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada setiap kehidupan pasti ada hal yang dikerjakan, pasti ada yang mengurus juga menatanya tidak terkecuali dalam kehidupan berorganisasi. Di organisasi termuat berbagai aspek sebagai pendorong berhasilnya suatu tujuan, namun banyak perkara dan resiko yang ditemui, sehingga penting adanya MSDM (manajemen sumber daya manusia). MSDM yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola organisasi, lembaga atau instansi pemerintah agar tercapainya suatu tujuan, seseorang yang bekerja diarah tersebut disebut juga sebagai karyawan. (Haderi Nawawi, 2005)

Organisasi memerlukan faktor SDM yang berpotensi, pemimpin ataupun karyawan dalam penataan dan pengendalian tugas sebagai penentu tercapainya suatu tujuan dalam sebuah perusahaan. SDM merupakan peran utama sebuah organisasi perusahaan. Supaya pekerjaan berjalan dengan bagus, perusahaan perlu adanya karyawan yang berpengetahuan dan sangat terampil serta upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menjalankan perusahaan semaksimal mungkin. (Alan Darmasaputra, 2013)

Menurut Robbin kinerja karyawan adalah hasil usaha yang diraih oleh karyawan saat bekerja berdasarkan aturan yang berlaku dari suatu pekerjaan. Menurut Robbins, ada lima aspek Kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan juga komitmen kerja, kemampuan, dan komunikasi. (Sopiah dan Etta mamang sangadji, 2018)

Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan kinerja inilah seseorang mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur serta dijadikan sebagai tolak ukur, tolak ukur tersebut dapat dilihat melalui pengendalian dan pemantauan lingkungan kerja. (Bintoro And Daryanto, 2017)

Lingkungan kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya, persepsi yaitu pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan

pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimulus inderawi (sensory stimuli). Persepsi lingkungan kerja yaitu untuk mengungkapkan tentang pengalaman karyawan terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami mengenai lingkungan kerja. (Jalaluddin Rakhmat, 2011).

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (psikologis). Lingkungan kerja fisik yaitu beberapa hal yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik (psikologis) ada hubungannya dengan psikologis karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Kemudian lingkungan kerja non fisik (psikologis) adalah hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan. (Nitisemito, 2020)

Organisasi perusahaan harus dapat memastikan bahwa kedua dimensi dalam kondisi yang baik sehingga karyawan dapat tetap produktif dan bekerja sama antara karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak terkecuali pada PT. Panca Tehnik Banjarmasin yaitu suatu kantor pusat dari perusahaan Panca Group yang berdiri sejak tahun 2005, perusahaan tersebut bergerak pada bidang perbengkelan, pengadaan dan jasa perbaikan, industri, perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi. Berdasarkan dari wawancara awal sebagai studi pendahuluan yang dilakukan penelitian dengan 6 karyawan di PT. Panca Tehnik Banjarmasin, dari wawancara awal tersebut mereka menyatakan bahwa pekerjaan dituntut cepat sementara alat tidak memadai, jika tidak menggunakan alat maka pekerjaan jadi lebih berat dan kurang bersih atau rapi, namun jika menggunakan alat pekerjaan jadi lebih cepat dan bersih, Selain itu juga sering mis komunikasi dengan atasan, kerjaan yang harus dikerjakan lebih dulu tidak dilaporkan ke operator, sehingga operator mengarahkan untuk mengerjakan pekerjaan yang lain, jadinya pengerjaannya telat dan operator yang disalahkan. Kemudian juga saat minta alat atau barang buat

kerja biasanya slow respon, 2-3 kali lapor baru dibelikan. Selain itu juga fasilitas penunjang seperti kipas angin untuk karyawan itu kurang jadi masih terasa panas, masalah kebersihan masih ada sudut yang kurang bersih sehingga karyawan yang bekerja dibagian sana merasa kurang nyaman saat bekerja. (Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin)

Pada permasalahan diatas akan menimbulkan dampak yang tidak diinginkan, maka jika dibiarkan begitu saja tentu tidak akan baik, pada umumnya lingkungan kerja tidak menimbulkan pengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja melekat pada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan terpelihara dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat bagi diri karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak menyenangkan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan karena disebabkan oleh turunnya rasa nyaman dan semangat kerja karyawan. (Asep Saefudin, 2014)

Menurut Nitisemito dalam penelitian Weol, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja di mana karyawan dapat termotivasi dengan baik dalam kegiatan yang dilakukan atasannya. (David Harly Weol, 2015). Setiap pemimpin yang baik akan terus mengelola, membimbing, dan terus berempati dengan karyawan secara lahiriah ataupun batiniah yang menjadikan mereka merasa damai dan menimbulkan semangat yang lebih besar dalam bekerja. (Didin Hafidhuddin, 2003)

Bekerja menurut pandangan Islam sikap seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sikap pemimpin tersebut dapat diterapkan dengan tingginya kedisiplinan dan kerja keras, namun selalu dengan batas-batas kebaikan (dengan tidak memaksa), sehingga karyawan merasakan cinta dan kasih sayang terhadap pekerjaannya, cara ini harus diterapkan di lingkungan kerja. (Didin Hafidhuddin, 2003)

Hal ini sesuai dengan kalam Allah swt. pada QS. Ali Imran: ayat 159 yaitu,

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ إِنَّتَ لَهُمْ طَّوَلُو كُنْتَ فَطًّا غَلِيظًا الْقَلْبِ لِأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ طَّافَأَعْفُ عَنْهُمْ وَأَسْتَغْفِرُ لَهُمْ وَشَاوِرُهُمْ فِي الْأَمْرِ طَّافِإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka dengan sebab rahmat dari Allah-lah kamu bersikap lemah lembut terhadap mereka. Jika kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauh darimu. Oleh sebab itu ma'afkanlah mereka, mintalah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian jika kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah.

Berdasarkan ayat diatas dan terjemahannya, menumbuhkan lingkungan kerja dengan baik membutuhkan atasan dengan sikap baik dan kepedulian terhadap lingkungan. Maka fasilitas dan alat yang diperlukan juga alat pendukung suatu pekerjaan harusnya tercapai. Tercapainya fasilitas dan alat pendukung tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan karyawan juga merasa aman dan nyaman sehingga terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan. (Desi Rahma, 2018)

Kemudian berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Ginanjar, dari analisis data yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan uji t dengan t-hitung sebesar 8,304 sedangkan t-tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka t-hitung > t-tabel (8,304 > 1,984), perbandingan ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. (Rodi Ahmad Ginanjar, 2013)

Dari latar belakang masalah, studi pendahuluan dan penelitian terdahulu tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan menggunakan judul penelitian "Pengaruh Persepsi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2010). Jenis

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif memiliki spesifikasi secara terstruktur dan terencana dengan jelas. (Sandu Sitooyo dan Ali Sodik, 2015)

Penelitian asosiatif sendiri memiliki tujuan untuk menjelaskan dan mengetahui hubungan pada 2 variabel atau lebih. Adapun peneliti menggunakan penelitian asosiatif pada penelitian ini karena peneliti berupaya mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. (Ratu Ile Tokan, 2016)

Populasi sering disebut sebagai universe, populasi ialah total keseluruhan atau sekumpulan dari objek yang akan diteliti. (Syahrudin dan Salim, 2012) Adapun populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan lapangan PT. Panca Teknik Banjarmasin sebanyak 260 orang karyawan.

Sampel pada penelitian ini dipilih secara acak dengan tidak memperhatikan tingkatan dalam populasi yaitu dengan memakai teknik probability sampling berjenis simple random sampling. Penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 156 orang karyawan. (Eva Latifah, 2014)

Data pada penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan atau angka-angka yang kemudian akan diolah dan dianalisis dengan memakai teknik perhitungan matematika atau analisis data statistik. (Syarifuddin Azwar, 2017) Adapun data dalam penelitian ini akan didapatkan secara langsung dari responden penelitian. Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu data primer dan data sekunder.

Terdapat 2 skala yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu skala lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Netemito, skala kinerja yang dikemukakan oleh Robbin. Kedua skala tersebut akan disusun oleh peneliti dengan adaptasi penelitian terdahulu berdasarkan dimensi tiap variabel. Pengukuran skala yang akan digunakan pada penelitian ini adalah skala likert.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model		df	F	Sig.
1	Regression	1	13.281	.001 ^b
	Residual	33		
	Total	34		

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0.001 sehingga H_0 diterima, karena $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

Tabel 2. Kategori Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	2	5.7	5.7
	Sedang	21	60	65.7
	Baik	12	34.3	100
	Total	35	100	

Dari tabel 2 dapat dinyatakan bahwa tingkat skala variabel lingkungan kerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang baik terdapat 12 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 34,3%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 21 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 60%, dan pada kategorisasi yang buruk terdapat 2 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 5,7%.

Tabel 3. Kategori Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	34	97.1	97.1
	Tinggi	1	2.9	100
	Total	35	100	

Dari tabel 3 dapat dinyatakan bahwa tingkat skala variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 1 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 2,9%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 34 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 97.1%.

PEMBAHASAN

Pada rumusan masalah pertama yaitu untuk mengetahui bagaimana persepsi lingkungan kerja karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin, persepsi lingkungan kerja dapat dilihat bahwa tingkat skala variabel lingkungan kerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang baik terdapat 12 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 34,3%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 21 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 60%, dan pada kategorisasi yang buruk terdapat 2 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 5,7%. Kemudian dapat dilihat bahwa faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel lingkungan kerja yaitu faktor hubungan antar karyawan dengan nilai mean 12,03 sementara faktor yang sedikit berkontribusi yaitu faktor pewarnaan dengan nilai mean 4,97. Hubungan kerja antar karyawan sangat penting untuk pemenuhan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja dalam tim. Konflik dapat mengganggu lingkungan kerja dan menurunkan semangat kerja

karyawan. Hubungan kerja yang baik meningkatkan semangat karyawan dan membantu karyawan bekerja sama atau menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemudian juga menurut Nitisemito, pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja karyawan. Pewarnaan merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh tidak langsung terhadap karyawan, karena pewarnaan tidak hanya mengecat dinding tempat kerja, tetapi juga warna seragam di sekitar tempat kerja pekerja, warna peralatan dan benda kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan PT. Panca Teknik sangat mempengaruhi faktor lingkungannya kerja, kemudian pewarnaan seperti seragam dan peralatan mereka untuk bekerja sangat sedikit mempengaruhi faktor lingkungan kerja.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Panca Teknik Banjarmasin, dapat dinyatakan bahwa tingkat skala variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 1 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 2,9%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 34 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 97.1%. Kemudian dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel kinerja yaitu dimensi inisiatif dan komitmen kerja dengan nilai mean 15,94 sementara dimensi yang sedikit berkontribusi yaitu dimensi komunikasi dengan nilai mean 6,89. Inisiatif adalah pemberian dukungan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi, sedangkan komitmen kerja adalah kemauan yang sangat kuat untuk mempertahankan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi perusahaan. Kemudian komunikasi yaitu merupakan bentuk pembicaraan, baik lisan maupun tulisan, yang memberikan informasi, ide, atau saran baru yang membangun agar segala sesuatunya tetap berjalan lancar, mengurangi biaya, dan meningkatkan kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa inisiatif dan komitmen seperti dukungan untuk mencapai tujuan organisasi, kemauan dan tanggung jawab sangat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian dari dimensi komunikasi seperti saran baru yang membangun sangat sedikit mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah ketiga untuk mengetahui apakah persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Teknik Banjarmasin, pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai signifikan 0.001 sehingga H_a diterima, karena $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Artinya terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresinya $Y = 40.446 + 0,265 X$, dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 40.446 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 40.446 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,265. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka persepsi lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,265. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Kemudian dapat dilihat bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,536 yang mana berada pada interval koefisien 0,400-0,599. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Panca Teknik Banjarmasin berada pada kategori sedang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian ini mengenai pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut yaitu keadaan skala variabel lingkungan kerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi baik terdapat 12 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 34,3%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 21 orang karyawan atau jika

dipresentasikan menjadi 60%, dan pada kategorisasi yang buruk terdapat 2 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 5,7%.

Tingkat skala variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 1 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 2,9%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 34 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 97.1%.

Hasil dari uji regresi sederhana memperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang mana dapat diartikan bahwa H_0 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Alan Darmasaputra. (2013). dan Satiningsing, Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang, Jurnal Character, Vol. 01, No.02.

Alex S. Netisemito. (2020). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta: Ghalia Indonesia.

Asep Saefudin. (2014). Pengaruh Lingkungan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat, Skripsi, Semarang: Universitas Pendidikan Indonesia.

Bintoro And Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gava Media.

David Harly Weol. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, VOL. 15 No. 5, Manado.

Desi Rahma. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan, Skripsi, Banda Aceh: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.

Eva Latipah. (2014). *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish.

Ferry Moulana, dkk. (2017, Maret). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44 No.1.

Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Jalaluddin Rakhmat, (2011). *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ratu Ile Tokan. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*, Jakarta: PT. Grasindo.

Rodi Ahmad Ginanjar. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman*, skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Sandu Sitoyo dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sopiah dan Etta mamang sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta.

Syahrum dan Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* Bandung: Cipustaka Media.

Syaifuddin Azwar. (2017). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bintoro And Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105.

RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Raudhatul Jannah
2. Tempat Tanggal Lahir: Gambut, 02 Mei 2000
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : WNI
5. Status Perkawinan : Belum Kawin
6. Alamat : Jl. Handil Murung, RT.03/RW.01, Desa Kayu Bawang, Kec. Gambut, Kab. Banjar, Kalimantan Selatan, Indonesia.
7. Pendidikan
 - a. SD : SDN Malintang 2
 - b. SMP : SMPN 2 Jorong
 - c. SMA : SMAN 1 Gambut
8. Orang Tua

Nama Ayah : H. Misrani
Pekerjaan : Petani
9. Alamat : Jl. Handil Murung, RT.03/RW.01, Desa Kayu Bawang, Kec. Gambut, Kab. Banjar, Kalimantan Selatan, Indonesia.

Nama Ibu : Hj. Mastaniah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
10. Alamat : Jl. Handil Murung, RT.03/RW.01, Desa Kayu Bawang, Kec. Gambut, Kab. Banjar, Kalimantan Selatan, Indonesia.
11. Saudara (Jumlah saudara): Anak ke 4 (dari 4 bersaudara)
12. Pengalaman Organisasi :
 - HMJ Psikologi Islam : Anggota Devisi Minat dan Bakat (2019/2020)