

SKRIPSI



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN
(PERSERO) KANTOR CABANG JAKARTA 1**

Disusun Oleh:

Nama : Rani Mudasya

NPM : 2020011304

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN
(PERSERO) KANTOR CABANG JAKARTA 1**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
Oleh**

NAMA : RANI MUDASYA

NPM : 2020011304

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Rani Mudasya
NPM : 2020011304
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 20 Mei 2024

Pembimbing,



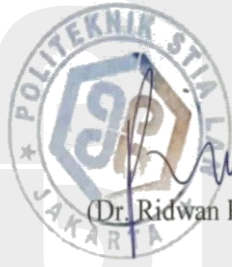
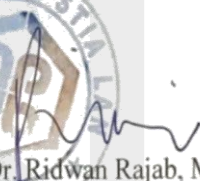
(Rima Ranintya Yusuf, S.P., MPA.)

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada 20 Mei 2024.

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Ridwan Rajab, M.Si.)

Sekretaris merangkap Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.)

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rani Mudasya

NPM : 2020011304

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 20 Mei 2024

Penulis,



Rani Mudasya

J A K A R T A

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1”. Tugas akhir ini disusun oleh peneliti dengan baik dan lancar. Kepada Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.I.P., M.P.A selaku dosen pembimbing pada penulisan tugas akhir ini, peneliti mengucapkan terima kasih karena telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Peneliti juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.
3. Seluruh dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang sudah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada peneliti selama dibangku perkuliahan.
4. Kedua orang tua tersayang, Ayahanda Satya Kusuma dan Ibunda Hayati yang sudah menjadi orang tua terbaik untuk peneliti. Terima kasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do'a yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, pengorbanan dan semangat yang diberikan sehingga membuat peneliti selalu merasa bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa.
5. Kakak dan adik tercinta, Septyanti Murni dan Nurya Rahma yang telah memberikan segala macam dukungan dan selalu mengingatkan peneliti untuk secepatnya menyelesaikan Tugas Akhir.
6. Sevira Nailil Muna dan Sri Purba Nur Cahyanti sebagai teman seperjuangan atas *support*, kekeluargaan, kebersamaan dan saling bertukar pikiran yang tidak mungkin dilupakan selama 4 tahun bersama.

7. Keluarga besar MSDMA angkatan 2020 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya kepada peneliti selama berada di bangku perkuliahan.

Dengan segala kerendahan hati peneliti memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini. Peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perubahan karya ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan pembaca pada masa yang akan datang.

Jakarta, 20 Mei 2024

Peneliti,

Rani Mudasya

NPM. 2020011304

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Berdasarkan data sekunder yang didapatkan berupa data kinerja tahun 2022 menunjukkan hasil kinerja karyawan masih banyak yang belum mencapai target. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Jenis sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada uji hipotesis yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,902 < 2,042$ dan besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 11,4%. Rekomendasi dari peneliti adalah PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 agar dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang memadai, memberikan dukungan dan melaksanakan pelatihan rutin agar kompetensi para karyawan, lebih memperhatikan indikator pengaturan udara dan dekorasi ruang kerja agar lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Based on secondary data obtained in the form of performance data for 2022, it shows that many employees' performance results have not yet reached the target. The aim of this research was to determine the influence of the work environment on employee performance at PT TASPEN (Persero) Jakarta Branch Office 1. This research used a total population of 30 people. The sampling technique was carried out using saturated samples. The type of data source used in this research uses primary and secondary data. Analysis of the data obtained using simple regression. Based on the results of the research and discussion in this research, it is known that work environment variables have no influence on employee performance as shown in the hypothesis test, namely $t_{count} < t_{table}$, namely $1.902 < 2.042$ and the magnitude of the influence of work environment variables on employee performance is 11.4%. The recommendation from researchers is that PT TASPEN (Persero) Jakarta Branch Office 1 can further improve the work environment and employee performance by providing adequate facilities, providing support and carrying out routine training to increase employee competency, paying more attention to indicators of air management and work space decoration so that better, so that it can improve employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	27
D. Kerangka Berpikir	28
E. Hipotesis Penelitian.....	29
F. Keterbatasan Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Metode Penelitian.....	30
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Instrumen Penelitian.....	32
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	38
A. Penyajian Data	38
B. Pembahasan.....	66
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Tahun 2022	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2 Kerangka Berpikir.....	28
Tabel 3.1 Skala Likert.....	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Pedoman Kategori Rata-Rata Responden.....	43
Tabel 4.5 Analisis Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.6 Analisis Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja	58

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	4
Gambar 1.2 Ruang Kerja Karyawan.....	5
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Gambar 4.4 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	43
Gambar 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	49
Gambar 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	56
Gambar 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	58
Gambar 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	60
Gambar 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	61
Gambar 4.10 Hasil Uji Normalitas	62
Gambar 4.11 Hasil Uji Linearitas	63
Gambar 4.12 Hasil Analisis Regresi	63
Gambar 4.13 Hasil Uji T.....	64
Gambar 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	65

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia memiliki pengaruh cukup besar terhadap perkembangan suatu perusahaan, sehingga dijadikan sebagai salah satu aset modal paling penting dari perusahaan. Bentuk dan tujuan perusahaan didasarkan pada visi untuk kemaslahatan umat. Dalam memenuhi misinya, karyawan dibimbing dan diarahkan oleh pemimpinnya. Cara perusahaan agar dapat mencapai visi dan misinya adalah dengan berfokus pada hasil karyawan. Hasil kerja yang baik memungkinkan terlaksananya visi dan misi organisasi secara optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan pesat jika mempunyai karyawan yang berkompeten dibidangnya. Sebaliknya, jika kualitas karyawan yang tersedia tidak tinggi maka perkembangan perusahaan akan terhambat (Adha, 2019). Oleh karena itu, agar suatu perusahaan dapat berkembang maka manusia merupakan unsur terpenting dalam segala aktivitasnya.

Perusahaan harus menyadari bahwa lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menempatkan kebutuhan mendesak akan potensi karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan terutama dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Priansa, 2017). Yang bisa memengaruhi mutu dari perusahaan dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Berhasil tidaknya pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan, terutama pada kelangsungan hidup tenaga kerja (karyawan) di masa depan. Adanya manajemen sumber daya manusia di perusahaan bertujuan untuk menaikkan tingkat efektivitas dan kinerja pada satuan kerja yang efektif bagi perusahaan (Sedarmayanti, 2009).

Dengan memiliki karyawan yang berkualitas bisa diartikan pengurusan sumber daya manusia sudah beroperasi dengan maksimal. Maka bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan meningkatkan kinerja bisnis. Kinerja tinggi sama dengan menguntungkan bisnis. Kinerja karyawan adalah

kunci dari keberhasilan dari organisasi. Kinerja yang jelek dan semangat kerja yang rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu menggapai tujuannya dan akan sulit menyaingi perusahaan yang lain (Dewanta, 2018). Maka dari itu, karyawan harus diberi perhatian khusus untuk memastikan kinerjanya maksimal. Kemampuan untuk menggapai tujuan, tekun dan tepat dalam menyelesaikan tugas, biaya digunakan sesuai rencana, mandiri dalam bekerja, dan mampu untuk mengatasi hambatan adalah beberapa aspek dari kinerja.

Karyawan bertindak sebagai hasil dari apa yang ingin dicapai organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dan erat kaitannya dengan usahanya mencapai tujuan organisasi (Sutisna, 2021). Kinerja merupakan perwujudan dari keterampilan berupa hasil kerja aktual atau hasil kerja yang dikerjakan karyawan untuk menyelesaikan tanggungjawab yang ditugaskan perusahaan (Priansa, 2017).

Busro (2018) menunjukkan bahwa kinerja dapat diartikan dengan hasil kegiatan/aktivitas kerja kelompok atau individu pada sebuah organisasi dan disebabkan oleh banyak aspek guna menggapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Kinerja dari karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai diartikan sebagai pemenuhan beban tugas dan tanggung jawab yang diserahkan ke karyawan, sesuai dengan tujuan strategis dari organisasi, kepuasan pelanggan, beban kerja, disiplin kerja dan tanggungjawab yang dinilai pada periode waktu tertentu disesuaikan dengan standar yang ditetapkan (Farma, 2023). Prestasi kerja merupakan kuantitas dan kualitas yang ditunjukkan pada pekerja, baik itu secara perseorangan maupun dalam tim, selama menjalankan tugas dan fungsi yang dibebankan sesuai dengan standar operasional suatu organisasi.

Setiap perusahaan melakukan berbagai upaya agar dapat mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja nyaman dan kondusif merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sunarsi, dkk., (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja ialah satu dari berbagai aspek yang bisa berpengaruh

terhadap kinerja. Lingkungan kerja atau biasa disebut suasana kerja adalah seperangkat lingkungan disekitar ruang kerja yang memengaruhi perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Hasi, dkk., 2020).

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah rukun, manusiawi, kekeluargaan, tidak mementingkan diri sendiri, tidak saling sentimental, tidak diejek, dan terbebas dari sifat-sifat negatif lainnya. Lingkungan kerja yang bersahabat bisa memberikan rasa nyaman dan tenang bagi karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal. Melaksanakan tugas secara optimal, cepat dan akurat juga memengaruhi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang produktif, terorganisir dengan baik, dan representatif mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa tenang akan meningkatkan produktivitas perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang gelisah dan tidak fokus pada pekerjaan. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan, maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

PT TASPEN (Persero) merupakan perusahaan yang berfokus dalam melayani jaminan sosial untuk para ASN dan Pejabat Negara. PT TASPEN (Persero) memiliki visi mewujudkan perusahaan dana pensiun dan jaminan sosial yang baik, andal dan berkepanjangan untuk menciptakan kesejahteraan peserta dan menaikkan nilai sosial dan ekonomi negara Indonesia, dengan misi menjamin terlaksananya pelayanan unggul dan investasi yang terpercaya serta kepemimpinan inovasi pada niaga dan transformasi digital yang *di-support* dengan pekerja yang amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

Organisasi yang baik umumnya memiliki struktur organisasi yang jelas. Adanya struktur organisasi bertujuan untuk memudahkan organisasi dalam pemberian tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan sebuah organisasi agar bisa berjalan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sama halnya dengan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 yang memiliki struktur organisasi yang jelas. Berikut ini susunan struktur organisasi pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1, terdiri atas:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1, 2024

Berdasarkan pada data sekunder yang diperoleh peneliti, diketahui PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 rutin melakukan penilaian kinerja yang dilakukan 1 (satu) kali dalam setahun. Pada tahun 2022 diketahui hasil dari penilaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Tahun 2022

Karyawan	Rentang Nilai	Klasifikasi	Keterangan
0	>100	A	<i>Outstanding</i>
4	>98-100	A-	<i>On Target</i>
24	>95-98	B+	<i>Close to Target</i>
4	>92-95	B	<i>Moderate</i>
0	>90-92	B-	<i>Less to Target</i>
0	>80-90	C+	<i>Below Target</i>
0	≤ 80	C	<i>Poor</i>

Sumber: Data SDM PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1, 2024

Kinerja para karyawan di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1 sudah masuk dalam kategori baik, namun nilai tersebut masih belum memenuhi dari target yang ditentukan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan sama-sama menunjukkan nilai yang baik, namun masih belum menggapai target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pada hasil observasi yang telah dilakukan peneliti selama melaksanakan magang di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1, berikut ini merupakan hasil dokumentasi dari observasi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.2 Ruang Kerja Karyawan

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024

Peneliti menemukan bahwa temperatur/suhu udara di ruang kerja tidak stabil. Kemudian tingkat pencahayaan pada salah satu ruang kerja juga termasuk dalam kategori kurang terang jika dibandingkan dengan pencahayaan di ruang kerja yang lain. Peneliti juga melihat ruang gerak karyawan yang terlalu sempit dikarenakan ada banyak alat bantu kerja seperti *printer*, *scanner* dan terdapat berkas-berkas yang menumpuk di area meja kerja yang belum selesai dikerjakan maupun yang sudah dikerjakan. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan aktivitas di meja kerja dan dikhawatirkan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja yang kemudian akan mengakibatkan menurunnya motivasi pada diri karyawan untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Peneliti juga melakukan studi literatur dan mencoba untuk merangkum beberapa hasil dari penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sutisna (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, pada penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Sabilalo, dkk (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai biro organisasi sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara, pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Siahaan dan Bahri (2019) tentang pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pada penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil temuan dilapangan dengan melakukan observasi, diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal karena masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai kinerja sedang dan mendekati target. Sehingga perlu diteliti lebih lanjut apa penyebab dari tidak tercapainya target dari kinerja karyawan. Kemudian pada studi literatur juga dapat dilihat bahwa hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, seperti lingkungan kerja berpengaruh positif dan ada pula yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Bintoro dan Daryanto (2017) juga mengungkapkan bahwa lebih dari 70% karyawan melakukan pengunduran diri jika mendapati lingkungan kerja kurang nyaman. Maka dari itu, fenomena ini penting untuk diangkat dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis. Keunggulan teoritis adalah suatu hasil dari penelitian yang dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan. Manfaat praktis adalah hasil dari penelitian yang berguna untuk setiap pemangku kepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbaikan untuk menaikkan perolehan kinerja bagi karyawan dan perusahaan.

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini memberikan data tentang pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menguraikan penjelasan kepada pembaca dan pihak lain yang memiliki kepentingan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bermanfaat sebagai perluasan ilmu pengetahuan dan memberikan rekomendasi di bidang sumber daya manusia dalam pengelolaan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga dapat dimasukkan ke dalam sumber kepustakaan dan dapat dipelajari lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai referensi acuan bagi peneliti maupun pembaca agar menambah dan membuka wawasan serta ilmu lebih luas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan bisa membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja, terkhusus dalam bidang sumber daya manusia, dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan sebagai media informasi, tambahan pengetahuan, dan wawasan serta bisa menjadi bahan bagi peneliti selanjutnya yang mendalami topik serupa.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A