

TUGAS AKHIR
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA



Disusun Oleh :

Wahyu Kurniawan

19311398

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA**

TUGAS AKHIR MAGANG

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.**

Disusun Oleh:

Wahyu Kurniawan

19311398

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”.

Yogyakarta,

Penulis

A handwritten signature in black ink is written over a yellow postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '805AKX367761940'.

Wahyu Kurniawan

HALAMAN PENGESAHAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa**

TUGAS AKHIR MAGANG

Diajukan Oleh:

Nama : Wahyu Kurniawan

No. Mahasiswa : 19311398

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 31 Maret 2023

Dosen Pembimbing

Siap Diklik Diujikan

(Suhartini, Dra., M.Si)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA.**

Disusun Oleh : **WAHYU KURNIAWAN**

Nomor Mahasiswa : **19311398**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 22 Mei 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

"Hijrah adalah meninggalkan hal yang buruk."

(HR. Ahmad)

“Apabila hal kecil tidak dikerjakan dengan tuntas, maka kita tidak dapat menunjukkan hal besar dengan benar, jangan menyerah taklukkan dunia.”

-Ferdy Sambo-

“Kalau kau terlalu ambisius ingin berhasil, dengan sendirinya kau sedang menciptakan rasa takut mendapat kegagalan.”

-Pidi Baiq-

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyusun tugas akhir ini dengan tepat waktu.

Tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa”** ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Bisnis dan Ekonomi.

Penyusunan tugas akhir ini semaksimal mungkin penulis upayakan dan didukung bantuan dari berbagai pihak sehingga memperlancar dalam proses penyusunannya. Untuk itu, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang selalu memberi kekuatan, kemudahan, kelancaran, serta ridho atas semua nikmat dan kesempatan yang diberikan kepada peneliti.
2. Orang tua penulis yang telah memberikan doa dan dukungan, serta dorongan semangat dalam setiap langkah aktivitas dan penyusunan Tugas Akhir Magang.
3. Bapak Abdur Rafik, S.E.,M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

4. Ibu Suhartini, Dra., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Magang yang telah membimbing dan mendidik mengarahkan peneliti dalam aktivitas magang dan penyusunan Tugas Akhir Magang.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Pegawai, Staff Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mencurahkan waktu untuk membekali ilmu kepada penulis selama menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
6. Bapak Budi Setia, S.E., selaku Manager HRD & GA PT. Budi Texindo Prakarsa yang telah membimbing dan mengarahkan dalam kegiatan proses magang berlangsung.
7. Rekan-rekan divisi kantor PT. Budi Texindo Prakarsa yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah mendukung dan membantu peneliti selama aktivitas magang dan penyusunan Tugas Akhir Magang.
8. Fairuz Zahira, Ferdiand Dewantara, Rifal Septian, Fadli Usman, Kontrakan Bu Vero, dan teman-teman lain yang tidak bisa peneliti sebut satu-persatu yang telah memberikan semangat dan menjadi tempat bertukar pikiran selama penyusunan Tugas Akhir Magang.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya untuk semua kebaikan, bantuan, serta dukungan dari pihak-pihak tersebut. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan membalas semua kebaikan kalian semua. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Magang yang sudah ditulis ini masih terdapat adanya kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Namun, penulis

berharap supaya tugas akhir magang ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi banyak pihak.

Yogyakarta,

Penulis



Wahyu Kurniawan



DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.1.1 Sejarah Perusahaan.....	1
1.1.2 Visi dan Misi PT. Budi Texindo Prakarsa	3
1.1.3 Struktur Organisasi PT. Budi Texindo Praksa.....	4
1.2 Latar Belakang Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Magang.....	9
1.5 Manfaat Magang.....	9
BAB II	10
KAJIAN LITERATUR.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Evaluasi Kinerja.....	14
2.1.2.1 Pengaruh Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	17

2.2 Kerangka Kerja.....	20
BAB III.....	21
METODE.....	21
3.1 Pendekatan.....	21
3.2 Unit Analisis.....	22
3.3 Teknik Pengambilan Sample.....	22
3.4 Metode Analisis Data.....	22
3.4.1 Alat Analisis Data.....	22
3.4.2 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	23
3.4.2.1 Uji Validitas.....	23
3.4.2.2 Uji Reliabilitas.....	24
3.4.3 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	24
BAB IV.....	25
ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	25
4.2 Karakteristik Responden.....	25
4.2.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
4.2.2 Klasifikasi Berdasarkan Kelompok Usia.....	26
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	27
4.3.1 Deskriptif Variabel Penelitian.....	27
4.3.2 Hasil <i>Outer Model</i> (Uji Model Pengukuran).....	29
4.3.2.1 Uji Validitas.....	29
4.3.2.1.1 Uji Convergent Validity.....	29
4.3.2.1.2 Uji Discriminant Validity.....	30
4.3.2.2 Uji Realibilitas.....	32

4.4 Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	32
4.4.1 Uji <i>Goodness-Fit Model</i>	33
4.4.2 Uji Hipotesis	33
4.4.3 Pembahasan Hipotesis	34
4.4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
4.4.3.2 Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
BAB V.....	39
PENUTUP.....	39
5.1 Kesimpulan.....	39
5.2 Keterbatasan Penelitian	39
5.3 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	46
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	46
Lampiran 2. Surat Pengantar Permohonan Ijin Magang	51
Lampiran 3. Surat Penerimaan Magang	52
Lampiran 4. Peta Wilayah PT. Budi Texindo Prakarsa	53
Lampiran 5. Tabulasi Data.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan data	25
Tabel 4.2 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	26
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif	28
Tabel 4.5 Initial <i>Item Loadings</i> dan AVE	30
Tabel 4.6 Nilai <i>Cross Loading</i>	31
Tabel 4.7 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	32
Tabel 4.8 Nilai R-Square.....	33
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis dari Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistic, P Values)	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. Budi Texindo Prakarsa4



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa dan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan evaluasi kinerja (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode berupa pendekatan kuantitatif dengan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner online. Sampel sebanyak 101 responden dengan menggunakan metode non probability sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan software SmartPLS v.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa. Sedangkan evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Evaluasi Kinerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment relationship on improving the performance of employees of PT. Budi Texindo Prakarsa and to determine the effect of performance evaluation on the performance of employees of PT. Budi Texindo Prakarsa. The variables of this study consist of independent variables, namely work environment (X1) and performance evaluation (X2) and the dependent variable, namely employee performance (Y). This study uses a method in the form of a quantitative approach with the data collection tool used is an online questionnaire. A sample of 101 respondents using non-probability sampling method. Data analysis in this study used Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS v.3.3 software. The results of this study indicate that the work environment variable has a positive effect on the performance of PT. Budi Texindo Prakarsa. While the performance evaluation has no effect on improving the performance of employees of PT. Budi Texindo Prakarsa.

Keywords: *Work Environment, Performance Evaluation, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan PT. Budi Texindo Prakarsa merupakan perusahaan keluarga, perusahaan ini tergabung dalam Budi Muaratex, pemilik dari PT. Budi Texindo Prakarsa bernama Ong Budiman yang mana sekaligus menjadi President Direktur dan Putra-putra sebagai direktur utamanya. Berdirinya perusahaan PT. Budi Texindo Prakarsa untuk melengkapi mata rantai proses produksi tekstil yang sebelumnya sudah ada yaitu perajutan dan garmen. Perusahaan ini memiliki nomor ijin pendirian usaha dengan nomor 554/T/INDUSTRI/1988 pada tanggal 29 oktober tahun 1998 dan nomor SIUP 7886/09-01/PB/IX/94 pada tanggal 2 september tahun 1944.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergabung dalam Budi Muaratex Group. PT. Budi Texindo Prakarsa merupakan perusahaan yang termuda, dua diantaranya perusahaan lainnya yaitu:

1. Budi Muaratex

Perusahaan Budi Muaratex bergerak di bidang produksi kain rajut dan celup, dengan kantor pusat berlokasi di Kapuk Kamal Muara, Jakarta.

2. Perusahaan tersebut bergerak di bidang perdagangan pakaian dan barang lainnya, dengan fokus pada label kaos Country Fiesta (CF), Basic Element (BE), dan Ocean Pacific (OP).

Perusahaan PT. Budi Texindo Prakarsa ini beralamat di Jl. Pamarayan No. 142 Junti/ Jl. Rangkas Bitung Km.4, tepatnya di Kota atau Kabupaten Serang yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Banten. Perusahaan berdiri dari tahun 1995, PT. Budi Texindo terus berkembang dalam melakukan kapasitas produksinya dan juga kualitas produk dengan melakukan penggunaan melalui mesin Eropa yang merupakan canggih dan berefisiensi tinggi.

Dengan komitmen konstan terhadap kualitasnya akan menjamin suatu komitmen dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan dan pengujian kontrol yang teliti akan memastikan bahwa produk yang dihasilkan sudah dapat memenuhi standar kualitas ekspor internasional.

PT. Budi Texindo Prakarsa (BTP) juga merupakan salah satu pabrik permintalan terbaik yang ada di Indonesia, perusahaan ini mampu memproduksi dengan kapasitas 7500 bal benang kapas perbulanannya dari 62.400 spindel. Produk yang dihasilkan PT. Budi Texindo Prakarsa berasal dari 100% kapas benang tekstil yang berkualitas ekspor. Fitur signifikan dari benang katun yang di produksi adalah strenth tensile tinggi dan kualitas superiornya. Produk yang ditawarkan dari perusahaan yaitu *Combed Yarn* dan *Carded Yarn*.

Di dunia teknologi industri saat ini, terdapat tuntutan yang berkaitan dengan kualitas dari bahan dan barang itu sendiri, dimulai dari bahan baku untuk membuat produk yang mana setiap proses produksi di mulai berasal dari benang, kain, hingga garmen, ini semua dilakukan untuk mendapat kualitas yang diminta oleh pelanggan internasional PT. Budi Texindo Prakarsa. Perusahaan sendiri mendapat bahan baku kapas dari impor seperti dari negara Amerika, Brazil, Argentina, West Afrika,

Pargue, dan Australia. PT. Budi Texindo Prakarsa membuat jenis dua jenis produksi yaitu *Combed Yarn* dan *Carded Yarn*, perusahaan mampu memproduksi hingga 38.400 mata pinal atau kurang lebih 130 *bale* perharinya.

1.1.2 Visi dan Misi PT. Budi Texindo Prakarsa

Visi PT. Budi Texindo Prakarsa

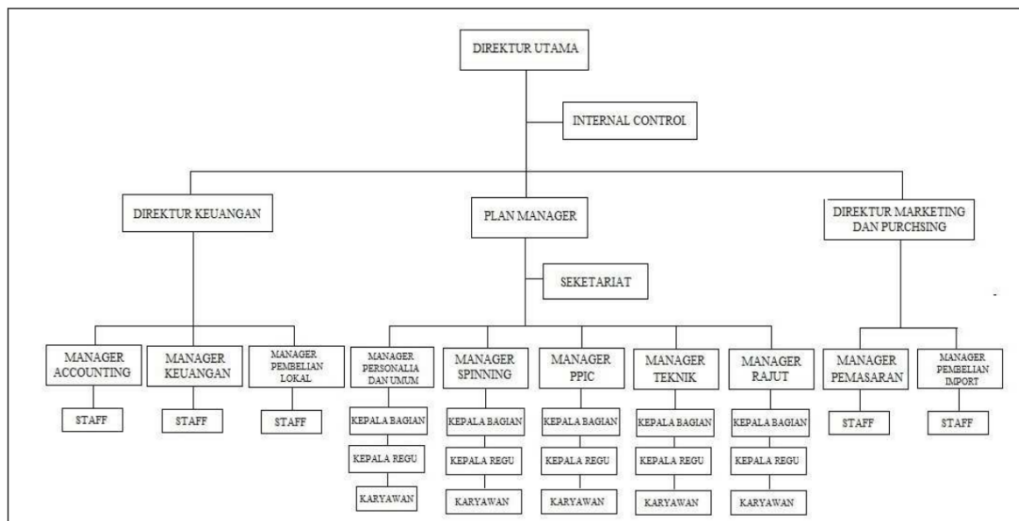
Visi perusahaan PT. Budi Texindo Prakarsa mensyaratkan memposisikan diri sebagai perusahaan kompetitif yang diperlengkapi dengan baik untuk menghadapi era globalisasi yang akan datang. Hal ini akan dicapai melalui penyediaan benang berkualitas tinggi dan hasil produksi benang yang optimal, yang selanjutnya akan meningkatkan visibility produk perusahaan di masyarakat luas.

Misi PT. Budi Texindo Prakarsa

PT. Budi Texindo Prakarsa memiliki misi sebagai berikut:

1. Manajemen pabrik diawasi oleh tim pekerja berpengetahuan dan membantu yang berdedikasi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar.
2. Manajemen PT. Budi Texindo Prakarsa berupaya untuk berkolaborasi dengan masyarakat lokal untuk menjaga stabilitas ekonomi selama menjalankan operasinya.
3. Pemasangan peralatan kontemporer dan otomatis yang diperoleh dari sumber Eropa.

1.1.3 Struktur Organisasi PT. Budi Texindo Praksa



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. Budi Texindo Prakarsa

1.2 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan ilmu terapan yang dapat disandingkan pada segala bidang, sehingga pengertian atau pemahaman manajemen sendiri dapat disesuaikan melalui bidangnya masing-masing. Manajemen juga dapat di sebut seni untuk menyelesaikan sesuatu melalui orang lain optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil yang dicapai. Peran manusia sangat berperan penting dan strategi dalam manajemen tepatnya di organisasi maupun kelompok.

Seperti yang dijelaskan diatas manusia berperan penting di dalam organisasi maupun kelompok karena manusia yang dapat bergerak dan melakukan aktifitas itu sendiri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemudian keberhasilan sebuah organisasi bisa dikatakan berasal dari kualitas manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan untuk organisasi dan dapat dikatakan sebagai aset dari perusahaan, sehingga perusahaan

harus melatih dan melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusianya. Dari berbagai banyak perusahaan yang ada pasti setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap asetnya yaitu sumber daya manusianya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan atau aktifitas yang ada di dalam organisasi khususnya untuk mencapai tujuan dan misi tergantung dari SDM, karena hanya manusia yang dapat mengelola organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola sedemikian rupa agar menjadi efektif dan efisien dalam mencapai misi dan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Sweis et al., 2020).

Sumber daya manusia dapat disimpulkan juga merupakan elemen utama di organisasi dibandingkan dengan elemen-elemen sumber daya yang lainnya seperti teknologi dan modal, karena manusia adalah yang mengatur dan mengendalikan faktor yang lainnya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) organisasi harus melakukan kegiatan yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) itu sendiri ditugaskan untuk merencanakan, mengorganisasikan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja ini semua berguna agar membantu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut, individu dan masyarakat (Tanjung, 2020).

Lingkungan kerja merupakan ruang yang diciptakan oleh kita sendiri dimana orang-orang berkumpul untuk melakukan keberlangsungannya pekerjaan mereka kemudian mencapai hasil. Lingkungan kerja yang baik berasal dari peran dari organisasi itu sendiri agar karyawan lebih produktif, dengan karyawan produktif

organisasi akan mendapat peningkatan dalam segi keuntungan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik mereka (karyawan) akan mendapat kesan yang mendalam terhadap organisasi atau perusahaan dan pada akhirnya karyawan karyawan juga akan memberikan kesan yang mendalam terhadap organisasi, jika kesan karyawan seperti ini maka karyawan juga akan melakukan kinerja dengan sebaik-baiknya dan karyawan juga akan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Sebaliknya, jika organisasi atau perusahaan memiliki lingkungan yang kerja yang buruk maka akan membuat karyawannya mudah stres, tidak semangat bekerja, sering terlambat ketika masuk kerja dengan begini perusahaan akan kesulitan untuk mencapai target dan tujuan. Dari beberapa faktor yang di temukan, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja (Utami et al., 2021).

Kinerja mengacu pada kuantitas dan kualitas hasil kerja, yang meliputi kinerja dan hasil kerja. Hal tersebut merupakan cerminan dari kemampuan dan peluang karyawan dalam kaitannya dengan target kerja yang telah ditetapkan. Atribut tersebut dapat diamati melalui korelasi antara kemandirian tenaga kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karena mereka saling bergantung. Kontribusi karyawan merupakan bagian integral dari pencapaian tingkat kinerja tinggi dan rendah. Pengembangan pengetahuan yang menjadi acuan untuk meningkatkan produktivitas ekspresif dalam perusahaan memerlukan pertimbangan kinerja sebagai penilaian mendasar dalam sistem operasi organisasi perusahaan. Selain itu, kinerja merupakan faktor yang memerlukan perumusan aplikasi melalui eskalasi target kerja yang positif. Akibatnya, itu berpotensi

mempengaruhi tujuan organisasi dengan mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja kerja (Aqmarina et al., 2020).

Penilaian kinerja adalah tugas manajerial yang melibatkan menilai perilaku karyawan dalam hal kinerja pekerjaan mereka dan menetapkan kebijakan selanjutnya. Proses evaluasi atau penilaian perilaku meliputi evaluasi dari berbagai aspek seperti loyalitas, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, dedikasi, dan partisipasi karyawan (Davidescu et al., 2020). Pentingnya penilaian kinerja terletak pada kemampuannya untuk menilai tingkat kontribusi individu terhadap pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang mahir dan formal memiliki potensi untuk meningkatkan kesetiaan dan dorongan karyawan. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi yang diantisipasi juga layak. Penilaian kinerja memfasilitasi pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi, memastikan bahwa individu yang paling kompeten menempati posisi terkemuka (Park & Choi, 2020).

Evaluasi kinerja adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk menilai kinerja individu, kelompok, atau unit kerja dalam suatu organisasi terhadap standar atau tujuan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi kinerja berfungsi sebagai dasar untuk proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pencapaian karyawan, pemutusan hubungan kerja, persyaratan pelatihan, penempatan, dan peningkatan deskripsi pekerjaan (Prasetyo & Dwikurnaningsih, 2020).

Masalah lingkungan kerja dan hasil kinerja menjadi salah satu problem yang berpengaruh terhadap karyawan di PT. Budi Texindo Prakarsa. Berdasarkan dari

hasil observasi penulis pada perusahaan tersebut memiliki karyawan berjumlah 167 orang yang mana 130 merupakan karyawan harian dan 37 karyawan bulanan. Masih adanya beberapa karyawan yang hasil kinerjanya kurang memuaskan untuk perusahaan, bisa saja terjadi karena kurangnya lingkungan kerja ditempat kerja mereka. Seperti tata letak kipas blower yang menghadap ke arah jalanan menuju kanti pabrik dan kantin atap yang menggunakan seng sehingga lingkungan kerja terasa sangat panas. Kemudian pada dalam ruang produksi yaitu produksi dari bahan mentah kapas yang menjadi benang terdapat kurangnya kebersihan sehingga banyak kapas yang berceceran di ruang produksi sehingga kapas tersebut menempel di baju karyawan, dengan begitu ketika jam istirahat tiba karyawan harus membersihkan bajunya terlebih dahulu dan setelah itu baru dapat istirahat untuk makan siang, hal ini dapat mengakibatkan jam waktu istirahat karyawan menjadi terpotong. Kemudian pada hasil kinerja, masih banyaknya karyawan yang mendapat nilai kinerja dibawah 3 padahal standar kinerja di PT. Budi Texindo Prakarsa itu sendiri meminta karyawan untuk mendapat nilai kinerja minimal 3. Dengan begini perusahaan dan karyawan saling membutuhkan evaluasi kinerja agar terciptanya hasil kinerja yang baik, dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan akan cepat mencapai target dan sasaran.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam kegiatan magang ini ialah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa?

2. Bagaimana pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa?

1.4 Tujuan Magang

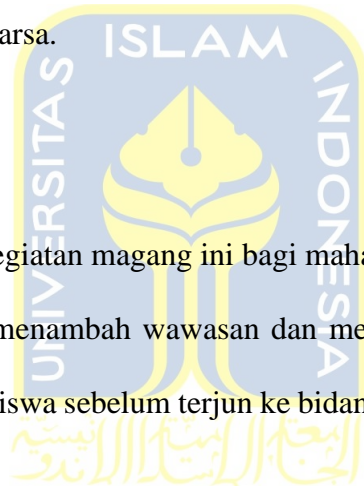
Adapun tujuan pada kegiatan magang ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa.

1.5 Manfaat Magang

Adapun manfaat kegiatan magang ini bagi mahasiswa ialah:.

1. Mahasiswa dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan serta pengalaman mahasiswa sebelum terjun ke bidang sesungguhnya dalam sebuah perusahaan.
2. Mahasiswa dapat mempraktikkan ilmu yang sudah didapatkan di perkuliahan dapat menerapkannya di dalam dunia kerja.
3. Mahasiswa dapat mengetahui lebih dalam perusahaan yang dituju.



BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan suatu ekosistem yang didalamnya terdapat aspek berupa aspek sosial, budaya, ekonomi, dan geografi dengan beragam karakteristik dan perbedaan daya dukung. Kemampuan daya dukung tersebut lingkungan ini dapat dipengaruhi oleh aktivitas manusia (Kukuh et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Unsur lingkungan kerja adalah tutur kata antar pekerja seperti sikap tolong-menolong, sikap menegur dan mengoreksi kesalahan dan juga sikap kekeluargaan antar tenaga kerja. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja memupuk hubungan positif di antara rekan kerja dan antara manajer dan bawahan mereka. Ini juga memberikan pengaturan kerja fisik yang memuaskan dan memastikan ketersediaan peralatan kerja yang diperlukan. Selain memberikan suasana kerja yang kondusif, etos kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Pencapaian tujuan organisasi dapat dipercepat dengan etos kerja yang kuat, sementara kekurangannya dapat menghambat kemajuan. Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyimpangan dapat dicegah (Basem et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan suasana di tempat kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai ruang yang kita ciptakan di mana orang-orang berkumpul untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai hasil. Lingkungan kerja di perusahaan akan mempengaruhi sikap dan cara kerja karyawan. Suatu organisasi akan menghadapi masalah serius jika manajemen tidak memperhatikan lingkungan kerjanya (Radjawane & Darmawan, 2022).

Pentingnya lingkungan kerja dalam perusahaan tidak boleh diabaikan. Ini mencakup semua faktor yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan dan suasana pendengaran. Dampak lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat signifikan dalam memfasilitasi produksi yang efisien dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Saputra, 2021).

Lingkungan selalu memberikan pengaruh yang signifikan bagi siapa saja, termasuk perusahaan. Perusahaan tidak akan berkembang dengan baik jika lingkungan kerja disekitarnya tidak kondusif, lingkungan kerja yang baik menentukan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan mudah stress, tidak bersemangat bekerja, datang terlambat, dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat maka tentunya karyawan akan semangat bekerja, tidak mudah sakit dan mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan dapat selesai dengan cepat sesuai target,

kinerja karyawan tidak akan maksimal jika di lingkungan kerja tidak menyenangkan (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Lingkungan kerja yang optimal cenderung memfasilitasi karyawan dalam mengeluarkan energi dan sumber daya kognitif mereka untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kualitas lingkungan kerja dianggap memuaskan ketika karyawan dapat melakukan tugasnya secara efisien, menjaga kesehatan dan keselamatan, merasakan kenyamanan, dan membina hubungan interpersonal yang positif di antara rekan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup semua aspek tempat kerja, termasuk faktor berwujud dan tidak berwujud yang mungkin berdampak langsung atau tidak langsung pada karyawan dan kolega mereka. Lingkungan kerja yang positif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja kerja (Mahendra et al., 2022).

Saat ini, lingkungan kerja dapat dirancang sedemikian rupa untuk menumbuhkan hubungan kerja yang kohesif di antara karyawan. Tempat kerja pada dasarnya telah berubah menjadi pengaturan rumah tangga sekunder bagi karyawan. Biasanya, karyawan mengantisipasi pengaturan kerja yang aman, tenang, higienis, tenang, cukup terang, dan tanpa halangan atau gangguan yang menghambat produktivitas. Degradasi lingkungan kerja dibuktikan dengan adanya pencemaran lingkungan, kondisi hidup di bawah standar, dan ruang kerja yang tidak sehat (Chaniago, 2021).

Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif

dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan hasil kerja yang tidak optimal, yang pada akhirnya menurunkan kualitas organisasi (Christin et al., 2019).

2.1.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian Sihaloho & Hotlin (2019) kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Fenomena tersebut di atas dapat dikaitkan dengan lingkungan fisik dan non-fisik yang merugikan, yang mengarah pada penurunan produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan kesalahan dalam penyelesaian tugas, ketidakkonsistenan jam kerja, tingkat kehadiran yang berkurang, dan kurangnya kolaborasi antar karyawan.

Menurut penelitian Audrey Josephine & Harjanti (2017) kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa sistem organisasi yang efektif dapat memastikan produktivitas karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan mencapai sikap dan perilaku yang menguntungkan yang kondusif untuk sukses. Secara efisien berkontribusi pada tujuan organisasi dengan cara yang menghasilkan hasil dan keuntungan yang menguntungkan bagi perusahaan.

Kusumastuti et al. (2019) juga menyatakan, Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, sehingga adanya kepuasan kerja

menyebabkan lingkungan kerja menjadi semakin kondusif dan berpengaruh pada semakin optimalnya kinerja karyawan.

2.1.2 Evaluasi Kinerja

Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sambil memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi personel sumber daya manusia dalam organisasi untuk memiliki kapasitas untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Wokas et al., 2022).

Evaluasi kinerja adalah tinjauan berdasarkan kinerja pekerjaan individu dan tugas yang diberikan; ini melibatkan *supervisor* yang biasanya melihat keterampilan dan pencapaian karyawan selama periode waktu tertentu dan melacak apakah karyawan telah memenuhi harapan, melampauinya, atau gagal memenuhi hasil yang diinginkan (Odunayo, 2022).

Evaluasi kinerja merupakan fase akhir dalam manajemen kerja. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengukur tingkat pertumbuhan tanggung jawab pekerjaan, kemajuan dan kemampuan karyawan. Melalui proses evaluasi kinerja, organisasi dapat menerapkan langkah-langkah khusus yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan memajukan kemajuan perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang (Yusuf, 2022).

Evaluasi kinerja dapat berfungsi sebagai tujuan atau sasaran, sebagai praktik pengukuran standar, dan sebagai data yang dapat digunakan karyawan untuk memandu upaya mereka menuju serangkaian prioritas tertentu. Proses penilaian

atau evaluasi kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan individu. Penilaian menunjukkan bahwa keahlian dan kemampuan tenaga kerja yang ada di perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan pada penilaian kinerja digunakan sebagai metrik untuk menilai keefektifan pelatihan dan pengembangan. Proses evaluasi melayani tujuan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai persepsi organisasi terhadap kinerja mereka. Selain itu, evaluasi kinerja juga digunakan sebagai dasar untuk mendistribusikan insentif (Utama et al., 2019).

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Evaluasi dan penilaian prestasi kerja oleh perusahaan terutama bergantung pada kinerja karyawannya. Signifikansi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena hal itu berkorelasi langsung dengan hasil kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia ini berfungsi sebagai modal intelektual utama perusahaan, dan berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Yusuf, 2022).

Pelaksanaan evaluasi kerja karyawan menjadi hal yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan. Penilaian dilakukan dari sudut pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja, khususnya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, evaluasi kerja berfungsi sebagai dasar untuk perbaikan diri, pencapaian tujuan insentif, dan peningkatan efisiensi kerja (Arfan & Ambartiasari, 2020).

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis melakukan penilaian kinerja untuk menilai tanggung jawab pekerjaan sehari-hari karyawan, menentukan apakah telah terjadi peningkatan atau penurunan kinerja, dan memberikan motivasi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Kegiatan ini baiknya rutin dilakukan untuk mengetahui dan mendapat solusi yang tepat (Zulkarnaen et al., 2020).

Evaluasi kinerja adalah penilaian metodis yang dilakukan untuk memastikan hasil kerja karyawan dan efektivitas organisasi. Selain itu, penting untuk memastikan perlunya pelatihan kerja dengan cara yang sesuai, mengalokasikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan, dan memanfaatkannya sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan tentang penetapan promosi jabatan dan gaji. Evaluasi kinerja adalah pendekatan yang direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja individu yang tidak memenuhi standar yang diharapkan dalam organisasi. Tujuan akhir dari proses ini adalah untuk memungkinkan keseluruhan karyawan di organisasi mencapai standar kinerja sesuai keinginan organisasi (Norman et al., 2022).

2.1.2.1 Pengaruh Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Masirete (2015) menyatakan bahwa evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena, kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan evaluasi kinerja merupakan penilaian pekerjaan

sehingga dari hasil penilaian tersebut ada peningkatan pemberian kompensasi sehingga dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisabekti (2014) juga menyatakan bahwa evaluasi kinerja karyawan pada Bank BPRS Margirizji Bahagia Yogyakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena evaluasi kinerja yang dilakukan sudah efektif, hal ini disebabkan karena evaluasi kinerja yang dilakukan sudah efektif. Adanya evaluasi kinerja berarti karyawan mendapatkan lergatian dari atasan, sehingga mendorong karyawan bersemangat untuk bekerja dan kinerjanya meningkat.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada kinerja pekerjaan aktual atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang individu. Kinerja dalam konteks pencapaian kerja mengacu pada hasil usaha seorang karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, karena mereka memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian yang dicapai oleh individu selama periode waktu tertentu sehubungan dengan tolak ukur, tujuan, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Kurniawan et al., 2019).

Kinerja karyawan mengacu pada sekelompok individu dalam suatu organisasi yang telah memenuhi tugas dan kewajibannya masing-masing. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja

untuk meningkatkan mutu produk dan jasanya. Pentingnya disini karyawan merupakan sebagai aset berharga bagi perusahaan untuk memajukan perusahaan dengan cara melakukan kontribusi kinerja yang baik untuk perusahaan (Arista & Nurlaila, 2022).

Kinerja itu sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kinerja oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila hasil pekerjaannya dapat tercapai dengan baik atau juga apabila realisasi hasil kerjanya lebih tinggi dari yang ditetapkan oleh organisasi (Subarto et al., 2021).

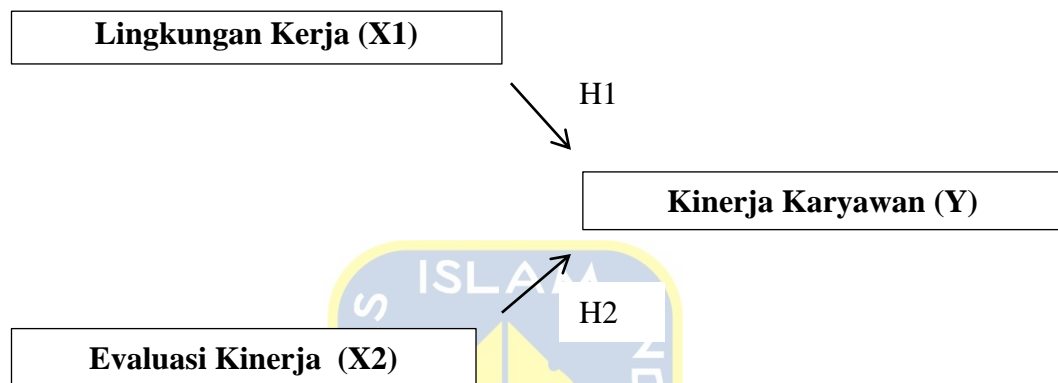
Kinerja sumber daya manusia merupakan aspek penting dari pengembangan organisasi dan merupakan usaha mendasar yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Penyelesaian tepat waktu dan kualitas penugasan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan untuk memenuhi tugasnya terhadap suatu organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan. Selain itu, mendapatkan faktor lain kinerja karyawan dari sumber motivasi yang dapat memfasilitasi munculnya konsep inovatif untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis, serta dari atribut pribadi yang dapat merangsang pemikiran inovatif yang ditujukan untuk mewujudkan ide revolusioner. Hasil dari pelaksanaan pekerjaan mereka akan memberikan kritik konstruktif baik bagi pemberi kerja maupun karyawan, memungkinkan mereka untuk mempertahankan upaya proaktif mereka

dan memberikan hasil berkualitas tinggi. Tindakan yang diusulkan memiliki potensi untuk menghasilkan manfaat bersama bagi organisasi dan karyawannya, karena dapat berkontribusi pada penanaman citra diri yang positif di antara tenaga kerja, yang ditandai dengan komitmen dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan (Putri Primawanti & Ali, 2022).

Tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh seorang individu bergantung pada kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu, serta tingkat motivasi mereka. Individu harus memiliki tingkat kemauan yang disyaratkan dan tingkat kemampuan yang sesuai. Kemandirian kemauan dan kemampuan individu bergantung pada pemahaman yang komprehensif tentang tugas yang ada, termasuk pemahaman yang jelas tentang langkah dan prosedur yang diperlukan. Kemampuan untuk mengukur kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan dari penyelidikan ini adalah untuk menentukan apakah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya yang ditetapkan oleh organisasi telah berhasil dicapai. Kinerja karyawan mungkin tidak selalu sesuai dengan harapan atasan atau organisasi tempat mereka bekerja, karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adalah menguntungkan bagi seorang supervisor untuk memiliki pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas bawahannya. Lingkungan kerja tempat karyawan beroperasi merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kinerja mereka. Signifikansi lingkungan kerja patut diperhatikan dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan temuan penelitian, lebih dari 50% karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari

pekerjaannya karena lingkungan kerja yang tidak memuaskan atau tidak mendukung (Sunarsi et al., 2020).

2.2 Kerangka Kerja



Keterangan:

H1 : X1 berpengaruh terhadap Y

H2 : X2 diduga mempunyai peran dan dampak terhadap Y

BAB III

METODE

3.1 Pendekatan

Penelitian ini dilakukan selama magang mengadopsi metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengutamakan pengujian teori melalui kuantifikasi variabel penelitian dan penerapan prosedur statistik untuk menganalisis data. Investigasi ini menggunakan metodologi deduktif dengan tujuan menguji secara empiris hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif berupaya untuk mereduksi dan membatasi fenomena agar dapat diukur. Metodologi penelitian menggunakan pengukuran standar atau menggunakan data yang diperoleh melalui pengukuran skala. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik secara sistematis untuk memberikan penjelasan atas fenomena tertentu (Paramita *et al.*, 2021).

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner online. Analisis data telah dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.3 dan pemodelan persamaan struktural. Untuk menentukan validitas alat ukur digunakan validitas isi, artinya alat (kuesioner) cocok untuk mengukur konsep yang diukur (variabel penelitian). Signifikansi dan hubungannya dengan variabel penelitian, juga koefisien *cronbach alpha* digunakan untuk menghitung reliabilitas (Oktorada & Soediantono, 2022).

3.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Budi Texindo Prakarsa menggunakan analisis pada tingkatan individu yaitu seluruh karyawan PT. Budi Texindo yang beranggotakan 167 orang, yang mana 130 orang merupakan karyawan harian dan 37 orang karyawan bulanan. Analisis ini dilakukan setelah penulis mendapatkan temuan dengan melakukan observasi lingkungan kerja dan evaluasi kinerja karyawan.

3.3 Teknik Pengambilan Sample

Teknik untuk pengambilan sample yang digunakan penelitian ini, yaitu teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan pemilihan sampel dari siapa saja yang kebetulan ada atau dijumpai menurut keinginan peneliti (Mauliza & Hanum, 2022).

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Alat Analisis Data

Dalam mendukung penelitian penulis akan menggunakan penyebaran kuesioner secara online untuk di isi oleh responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Budi Texindo Prakarsa. Analisis deskriptif dilakukan penulis upaya untuk menganalisis data ketika data sudah terkumpul.

Aplikasi SmartPLS 3 menjadi aplikasi alat bantu penulis untuk menjelaskan informasi mengenai statistik melalui variabel-variabel peneliti, analisis deskriptif digunakan guna untuk menjelaskan secara lebih rinci. *Structural Equation Model*

(SEM) digunakan sebagai pengujian hipotesis kemudian dibantu dengan alat ukur *Partial Least Square* (PLS), SmartPLS 3 menjadi alat bantu dan digunakan penulis untuk membantu jalannya penelitian ini. PLS merupakan salah satu teknik dari *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis perbedaan hubungan prediktif antara konstruk dibuktikan dengan menggunakan alat ukur PL dengan tujuan untuk melihat adakah antar konstruk memiliki pengaruh. (Hair et al., 2011).

Terdapat dua tahap dalam penganalisisan pada PLS-SEM yaitu tahap (*outer model*) biasa disebut model pengukuran dan tahap kedua yaitu (*inner model*) yaitu analisis model struktural. (Rachmawati, 2019).

3.4.2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

SmartPLS 3 menjadi alat bantu penulis untuk dapat melakukan pengujian penelitian ini, pengukuran menggunakan model SEM yang bertujuan menyepesifikasikan pengaruh antar variabel dengan indikator lainnya, dalam melakukan penentuan validitas dan realibitas menggunakan model ini untuk dapat mengevaluasi data terkait. Dalam menganalisis membutuhkan dua tahap yang dilakukan, tahap pertama uji model pengukuran dan kedua melakukan uji model struktural (Ghozali, 2014).

3.4.2.1 Uji Validitas

Dalam melakukan ukur sesuai fungsi maka menggunakan uji validitas untuk alat ukur yang digunakan tepat. Penelitian ini menggunakan pengujian dengan

tingkat keakuratan untuk setiap indikator saat pengukuran variabel yang ada di dalam penelitian ini menggunakan uji validitas (Ghozali, 2014).

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) digunakan sebagai pengujian validitas yang terdapat pada penelitian ini. Uji validitas konvergen (*convergent validity*) mempunyai nilai *outer loadings* lebih besar dari 0,70 dan nilai *Average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2014).

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Alat ukur dapat dikatakan dipercaya maka diperlukannya melakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2017) hasil pengukuran ditetapkan konsisten ketika telah melakukan dua kali atau lebih pengukuran dengan alat ukur yang sama merupakan penggunaan dari uji reliabilitas. Uji reliabilitas mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2014).

3.4.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Penggambaran hubungan-hubungan yang ada di antara variabel laten merupakan fungsi dari model struktural. Melihat *R-square* melalui uji *goodness-fit* model merupakan cara agar dapat melakukan pengujian terhadap model struktural. Nilai *R-square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabel untuk melihat antar variabel memiliki pengaruh signifikansi. Jika nilai t-statistik lebih besar dari pada t-tabel maka hasilnya signifikan. Nilai signifikan yang dipakai (*two-tailed*) *t-value* 1,65 (t-tabel signifikansi = 5%) (Ghozali, 2014).

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Seluruh karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa merupakan responden yang peneliti pilih dalam penelitian ini. Data yang dihasilkan berupa kuesioner online yang disebarkan peneliti dalam bentuk *google form*. Adapun hasil analisis yang telah dilakukan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	167	100%
Kuesioner yang kembali	101	60,47%
Kuesioner yang memenuhi syarat	101	60,47%

Sumber: Data yang diolah, 2023

Pada tabel 4.1 terdapat 167 kuesioner yang telah disebarkan oleh penulis kepada responden. Lalu, sebanyak 101 kuesioner kembali kepada penulis dan seluruh kuesioner yang kembali memenuhi syarat untuk pengujian dalam penelitian ini. Maka dari itu dari 167 kuesioner hanya sebanyak 101 kuesioner yang dapat diolah oleh penulis.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini diantaranya terdapat jenis kelamin dan kelompok usia.

4.2.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	83	82,2%
Perempuan	18	17,8%
Total	101	100%

Sumber: Data yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2 yang dikelompokkan sesuai dengan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwasannya dari 101 responden, terdapat 83 responden laki-laki dengan persentase 82,2% dan 18 responden perempuan dengan persentase 17,8. Maka dari itu melihat dari klasifikasi tersebut jenis kelamin laki-laki merupakan mayoritas responden penelitian ini.

4.2.2 Klasifikasi Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	25	24,8%
30 – 40 tahun	47	46,5%
41 – 50 tahun	25	24,8%
> 50 tahun	4	3,9%
Total	101	100%

Sumber: Data yang diolah, 2023

Pada tabel 4.3 yang berisikan data responden yang diklasifikasi berdasarkan usia. Dapat disimpulkan bahwa dari 101 responden, usia < 30 tahun sejumlah 25 dengan persentase 24,8%, usia 30-40 tahun sejumlah 47 responden dengan persentase 46,5%, usia 41-50 tahun sejumlah 25 responden dengan persentase 24,8%, dan usia > 50 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 3,9%. Maka

dari itu dalam penelitian ini usia 30-40 tahun merupakan mayoritas responden untuk klasifikasi kelompok usia.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Penggunaan statistika univariant seperti *median*, *modus*, *mean*, *standart deviation*, nilai varian dan lain-lain merupakan penganalisisan data dengan menggunakan analisis deskriptif yang dipakai oleh peneliti. Untuk terciptanya deskripsi hasil data peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel lingkungan kerja, evaluasi kinerja karyawan, dan kinerja karyawan. Penentuan interval dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Maka dari itu interval dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Sehingga diperoleh batasan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,61 = Tidak Setuju

2,62 – 3,42 = Ragu-Ragu

3,43 – 4,23 = Setuju

4,24 – 5,00 = Sangat Setuju

Hasil dari analisis deskriptif variabel penelitian dapat diajukan pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	101	14	50	5	0,53
Evaluasi Kinerja	101	34	50	5	1,45
Kinerja Karyawan	101	30	50	5	0,46

Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel 4.4 merupakan analisis deskriptif yang telah dihasilkan untuk variabel penelitian yang telah dijalankan, kesimpulan yang didapat dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 5 dan standar deviasi 0,53. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menilai sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja. Sementara, nilai standar deviasi dapat dikatakan bahwa ukuran penyebaran data variabel lingkungan kerja sebesar 0,53 dari 101 responden.
2. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel evaluasi kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 5 dan standar deviasi 1,45. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menilai sangat setuju terhadap variabel evaluasi kinerja. Sementara, nilai standar deviasi dapat dikatakan bahwa ukuran penyebaran data variabel lingkungan kerja sebesar 1,45 dari 101 responden.
3. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 5 dan standar deviasi 0,46. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menilai sangat setuju

terhadap variabel evaluasi kinerja. Sementara, nilai standar deviasi dapat dikatakan bahwa ukuran penyebaran data variabel lingkungan kerja sebesar 0,46 dari 101 responden.

4.3.2 Hasil *Outer Model* (Uji Model Pengukuran)

SmartPLS 3 merupakan pengujian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini. *Outer model* (uji model pengukuran) dan *inner model* (uji model struktural) merupakan tahapan yang dilakukan demi menganalisis (Ghozali, 2014).

4.3.2.1 Uji Validitas

Alat ukur penelitian dilihat tepat atau tidaknya dengan menggunakan uji validitas, maka suatu koefisien dapat terlihat valid atau sahnyanya (Ghozali, 2014). Validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan ukuran validitas yang difokuskan (Hair et al., 2010). Maka dari itu validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan pengukuran validitas yang terdapat pada penelitian ini.

4.3.2.1.1 Uji Convergent Validity

Pada variabel penelitian untuk melihat nilai loading dalam setiap item pernyataan dilakukanlah uji validitas konvergen. Untuk melihat apakah nilai konstruk dan indikator memiliki korelasi tinggi merupakan tujuan pengujian ini. Indikator konstruk dinyatakan validitas jika memiliki *outer loadings* di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50 (Ghozali, 2014). Akan tetapi, jika nilai *outer loadings* 0,60 sampai 0,70 masih dianggap cukup atau diterima (Hair et al., 2010). Tabel 4.5

memperlihatkan bagaimana validitas konvergen diukur sesuai dengan besarnya outer loading, hasil pengujian dapat dilihat di tabel 4.5.

Tabel 4.5 Initial *Item Loadings* dan AVE

Variabel	Item Pertanyaan	Outer Loadings	AVE		
Lingkungan Kerja	LK1	0,906	0,856		
	LK2	0,917			
	LK3	0,900			
	LK4	0,936			
	LK5	0,959			
	LK6	0,938			
	LK7	0,911			
	LK9	0,959			
	LK10	0,899			
	Evaluasi Kinerja	EK1		0,901	0,825
EK2		0,943			
EK3		0,932			
EK4		0,897			
EK5		0,891			
EK6		0,872			
EK8		0,904			
EK10		0,924			
Kinerja Karyawan		KK1	0,937	0,921	
		KK5	0,964		
	KK6	0,977			
	KK7	0,963			
	KK8	0,958			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan smartPLS

Pada tabel 4.5 lebih dari 0,60 nilai *outer loading* seluruh indikator konstruk dan 0,50 nilai AVE. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu konstruk keseluruhan seluruhnya memenuhi validitas (*convergent validity*).

4.3.2.1.2 Uji Discriminant Validity

Untuk mengetahui nilai *cross loading* pada setiap konstruk dapat dilihat pada konstruk satu dengan konstruk lainnya, maka dilakukan uji validitas diskriminan. Pengujian ini dikatakan cukup jika nilai *cross loading* disetiap konstruk lebih besar

dibandingkan hubungan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* di atas 0,60 sesuai dengan syarat. Hasil pengujian *discriminant validity* pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Nilai *Cross Loading*

	EK	KK	LK
EK1	0,901	0,377	0,500
EK2	0,943	0,410	0,439
EK3	0,932	0,397	0,464
EK4	0,897	0,344	0,536
EK5	0,891	0,376	0,446
EK6	0,872	0,420	0,427
EK8	0,904	0,377	0,547
EK10	0,924	0,391	0,446
KK1	0,465	0,937	0,873
KK5	0,379	0,964	0,856
KK6	0,364	0,977	0,851
KK7	0,476	0,963	0,865
KK8	0,364	0,958	0,867
LK1	0,381	0,901	0,906
LK2	0,528	0,813	0,917
LK3	-0,559	0,767	0,900
LK4	0,463	0,753	0,936
LK5	0,490	0,883	0,959
LK6	0,433	0,786	0,938
LK7	0,388	0,935	0,911
LK9	0,602	0,873	0,959
LK10	0,518	0,719	0,899

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan smartPLS

Pada tabel 4.6 kesimpulan yang dapat diambil ialah pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwasanya nilai korelasi indikator dengan konstruk lebih besar daripada konstruk lainnya, lalu nilai *cross loading* telah memenuhi syarat yaitu di atas 0,60. Maka validitas diskriminan dikatakan baik untuk kesimpulan data di atas.

4.3.3 Uji Realibitas

Nilai konstruk pada *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0,70 menurut Ghozali (2014) merupakan cara untuk melihat pengujian reliabilitas yang dilakukan, karena jika nilainya di atas 0,70 maka konstruk dikatakan reliable. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Realibity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,979	0,982
Evaluasi Kinerja	0,970	0,974
Kinerja Karyawan	0,979	0,983

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan smartPLS

Pada tabel 4.7 terlihat bahwasanya hasil uji pada composite reliability dan cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah penelitian ini seluruh indikatornya dinyatakan reliabel.

4.4 Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Penelitian ini melakukan pengujian dengan menggunakan SmartPLS 3. Untuk melihat nilai pada *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model* (GoF) yang dilakukan pada uji model struktural (inner model), dan melihat signifikansi pengaruh antar konstruk dengan menggunakan hasil dari *path coefficients* (Ghozali, 2014).

4.4.1 Uji Goodness-Fit Model

Tabel 4.8 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,810	0,806

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan smartPLS

Pada Tabel 4.8 di atas menjelaskan bahwa, nilai R-Square pada kinerja karyawan sebesar 0,810 yang berarti konstruk kinerja karyawan yang dijelaskan oleh konstruk lingkungan kerja dan evaluasi kinerja dengan presentase 81% dan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh konstruk lain di luar penelitian ini.

4.4.2 Uji Hipotesis

Melihat signifikansi yang memengaruhi antar konstruk dengan path coefficient dilakukanlah uji hipotesis. Pada Tabel 4.9 diuraikan hasil pengujiannya:

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis dari Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistic, P Values)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P-Values	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,929	0,650	0,442	2,100	0,036	Didukung
Evaluasi Kinerja	Karyawan	-0,057	0,225	0,423	0,135	0,893	Tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan smartPLS

T-tabel dan t hitung (t statistic) memperlihatkan hasil bahwasanya dengan perbandingan yang telah dilakukan dari tabel 4.9 maka dapat dibaca hasil penelitiannya sebagai berikut. Signifikansi hasil dilihat dari nilai t-statistik > t-tabel (Ghozali, 2014). Penelitian yang telah diteliti menunjukkan nilai 1,65 pada t-tabel.

Untuk mengetahui antar konstruk mempunyai hubungan langsung maka dapat melihat penjelasan di bawah ini:

1. Lingkungan kerja dalam kinerja karyawan memperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,929, sebesar $2,100 > 1,65$ yang didapat pada nilai t-statistik nilai ini menjelaskan bahwa hasil **didukung**. Maka kesimpulan yang dapat diambil ialah **lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**.
2. Evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai *original sample* sebesar -0,057 dan nilai t-statistik sebesar $0,135 < 1,65$ yang mana menjelaskan bahwa hasil **tidak didukung**. Maka kesimpulan yang dapat diambil ialah **evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**.

4.4.3 Pembahasan Hipotesis

4.4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh temuan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar $2,100 > 1,65$. Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan positif, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada ditempat bekerja, maka besar kemungkinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada saat karyawan mendapat lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Jika karyawan sudah merasa nyaman dengan

lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang nyaman fisik ataupun nonfisik seperti fasilitas yang memadai untuk pekerja, keamanan disetiap tempat bekerja, serta memiliki rekan kerja harmonis dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam perusahaan. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan.

Hasil tersebut didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Hotlin (2019), Audrey Josephine & Harjanti (2017), dan Kusumastuti et al. (2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada dasarnya lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Maka dari itu didapat hasil bahwa pada lingkungan kerja mampu membuat meningkatkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, keamanan yang baik disekitar tempat kerja, serta hubungan yang harmonis diantara karyawan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Budi Texindo Prakarsa.

4.4.3.2 Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan yang telah dilakukan maka didapatkan hasil yang mengatakan bahwa pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan mendapat nilai negatif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-statistik $0,135 < 1,65$. Berdasarkan hasil

tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masirete (2015), dan Trisabekti (2014) ini mengartikan bahwa pengaruh evaluasi kinerja sangat rendah untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Budi Texindo Prakarsa, karena pada dasarnya setiap individu memiliki kepribadian pemikiran, sikap, emosi dan perilaku yang berbeda-beda dalam melakukan sesuatu, dengan begitu tidak semua kegiatan evaluasi kinerja akan berdampak untuk setiap karyawan.

Hal ini disebutkan oleh Sari et al. (2020) yang mengatakan bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian dan pemikiran ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan dan tercapainya kinerja yang baik. Kepribadian menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila karyawan melakukan pekerjaan yang ada dalam perusahaan itu sampai dengan selesai sesuai dengan harapan atasan, maka karyawan dinilai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan tujuan perusahaan, dengan begitu akan mudah tercapai peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan kata lain jika karyawan yang memiliki kepribadian yang bertolak belakang dengan yang dikatakan diatas maka evaluasi kinerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan besar kemungkinan tidak berhasil efektif.

Melihat dari banyak keluhan pada karyawan karena sulitnya persaingan diperusahaan untuk mendapat jenjang karir atau jabatan ditempat kerja,

memungkinkan merubah pemikiran dan sikap karyawan yang sebelumnya ingin mendapat jenjang karir atau jabatan yang baik tertutup harapan dikarenakan sulitnya bersaing dengan karyawan lainnya. Alhasil karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan haknya yaitu gaji karena ketidaktahuan mereka dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Jika pemikiran karyawan seperti itu, maka kemungkinan besar semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat akan semakin sedikit. Dengan begitu ketika karyawan mendapat penilaian kinerja yang kurang memuaskan bagi perusahaan maka perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja dan berharap karyawan memiliki kinerja lebih baik dari sebelumnya, namun jika pemikiran dan sikap semangat kerja karyawan telah berubah, maka kemungkinan besar evaluasi tidak berpengaruh terhadap karyawan karena mereka bekerja hanya untuk mendapatkan haknya yaitu gaji setiap bulan.

Perusahaan juga harus melibatkan karyawan ketika melakukan penilaian kinerja hal ini disebutkan oleh Pratiwi & Adrie (2022) yang mengatakan bahwa pemimpin harus melakukan konsultasi dan memberikan kesempatan akan keterlibatan karyawan dalam mengambil suatu keputusan. Karyawan harus mengetahui penilaian kinerja itu sendiri berdasarkan berbagai macam poin, seperti absensi, sikap atau perilaku kerja, kedisiplinan, kerja sama dalam melakukan pekerjaan, inisiatif kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerja, dan keterampilan kerja. Karyawan harus mengetahui poin-poin tersebut, dengan karyawan mengetahui cara kerja penilaian kinerja maka karyawan akan mempunyai gambaran untuk bekerja. Dengan begitu memungkinkan karyawan untuk mendapat kinerja yang baik, ketika adanya evaluasi HRD juga harus memberi tahu dimana

letak kekurangannya, sehingga karyawan paham apa yang harus ditingkatkan pada dirinya untuk perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dengan cara membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan, sehingga dalam penelitian ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini memiliki hasil bahwa evaluasi kinerja tidak dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini pengaruh evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang sekiranya mempengaruhi hasil yang ada dalam penelitian ini, beberapa batasannya yaitu:

1. Karena responden yang dituju adalah pekerja PT. Budi Texindo Prakarsa, sehingga kesulitan mendapat jawaban yang bersungguh-sungguh dikarenakan karyawan sibuk bekerja dalam bidangnya masing-masing.
2. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini memakai kuesioner *google form* sebagai metodenya, sedangkan usia pekerja di PT. Budi Texindo

Prakarsa terdiri dari berbagai generasi, sehingga membuat beberapa dari mereka mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini maka terdapat saran yang direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. PT. Budi Texindo Prakarsa harus mengedepankan lingkungan kerja fisik ataupun nonfisik di dalam perusahaan, guna untuk membuat karyawan merasa nyaman dan aman ketika melakukan pekerjaan.
2. PT. Budi Texindo Prakarsa harus melibatkan karyawan ketika melakukan evaluasi kinerja karyawan, agar karyawan mengerti kekurangan dari dirinya.
3. Variabel pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan masih sedikit, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tersebut dengan metode yang berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqmarina, M. N., Rinda, R. T., & Subakti, J. . (2020). Evaluasi Kinerja Karyawan Wanita Melalui Konflik Peran Ganda dan Gender. *Al Tijarah*, 6(3), 108–114.
- Arfan, R., & Ambartiasari, G. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Sebagai Skema Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Al Mashaadir*, 1(2), 94–105.
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594.
- Audrey Josephine, & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. HASTA MULTI SEJAHTERA CIKARANG. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(1), 64–70.
- Basem, Z., Zulher, Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11–22.
- Chaniago, H. (2021). The Effect of Small Business Innovation and The Role of Government on The Environment: Evidence from Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(6), 198–205.
- Christin, P. L., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap

- (Administrasi) Di Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1011 – 1020.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance Among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 1–53.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling : metode alternatif dengan partial least square (PLS)*.
- Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2010). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Kukuh, W., Norsandi, D., & Vitriana, E. (2022). Etnopedagogi Batang Garis Suku Dayak Ngaju Sebagai Nilai Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan. *Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 45–64.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.
- Mahendra, A., Sirait, R. T. M., & Sitepu, B. O. (2022). Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance Of PT. Nafasindo Medan. *Jurnal Mantik*, 6(1), 195–201.
- Masirete, M. iswan. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Poso. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(9), 1689–1699.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, 11(3).

- Norman, E., Pahlawati, E., & Paramansyah, Arman. (2022). Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Panduan James E Neal Jr. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1548–1569.
- Odunayo, H. A. (2022). Impact of Performance Evaluation on Employees' Productivity in Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria. *European Journal of Human Resource*, 6(2), 1–17.
- Oktorada, A. L., & Soediantono, D. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Rantai Pasokan Terhadap Kinerja Perusahaan Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 68–76.
- Park, S., & Choi, S. (2020). Performance Feedback, Goal Clarity, and Public Employees' Performance in Public Organizations. *Sustainability (Switzerland)*, 12(7), 1–18.
- Prasetyo, A. K., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Performance Evaluation of Principals of Public Elementary Schools. *International Journal of Elementary Education*, 4(2), 235–243.
- Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan (Democratic Leadership Style In Motivating Employee Performance). *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Radjawane, L. E., & Darmawan, D. (2022). *Constuction Project Worker Satisfaction Reviewing From The Role Of The Work Environment And Leadership*. 2(1), 36–40.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Sihaloho, R. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163–178.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sunarsi, D., Hadian, W., Dodi, P., & Dede, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Jakarta*.
- Sweis, R. J., Oglan, K., Abdallat, Y., Sweis, G. J., Suifan, T., & Saleh, R. (2020). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance in Construction Companies in Jordan. *International Journal of Business Innovation and Research*, 23(4), 515–539.
- Tanjung, B. N. (2020). Human Resources (HR) In Education Management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240–1249.
- Trisabekti, B. (2014). *Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)*.
- Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 96–98.
- Utami, D. A., Sunarsi, D., Kustini, E., & Nurjaya. (2021). Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt . Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Perkusi*, 1(3), 305–314.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68.

Yusuf, R. (2022). Peningkatan Kemampuan Karyawan, Evaluasi Kebijakan Bonus, Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 13(1), 75–91.

Zulkarnaen, W., Dewi Fitriani, I., Sadarman, B., Yuningsih, N., Muhammadiyah Bandung, S., & Tasikmalaya, S. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa
Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Wahyu Kurniawan, mahasiswa Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, yang bermaksud melakukan penelitian untuk menyusun Tugas Akhir Magang yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA”**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya harapkan Saudara/i berkenan untuk membantu mengisi kuesioner yang saya berikan kepada Saudara/i. Jawaban yang Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan akademis saja dan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu mohon kesediaannya Saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan lengkap sesuai dengan petunjuk yang ada dan memilih jawaban yang dianggap paling sesuai karena jawaban Saudara/i tidak dinilai benar atau salah.

Kuesioner ini dikhususkan bagi karyawan PT. Budi Texindo Prakarsa di Serang – Banten. Atas kesediaannya, waktu serta pikiran Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan, saya mengucapkan banyak terimakasih. Semoga kita semua senantiasa diberikan kemudahan dalam segala hal oleh Allah SWT, Aamiin.

Hormat Saya



Wahyu Kurniawan

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA**

Petunjuk pengisian kuesioner. Berilah tanda check list (✓) pada kolom isian yang disediakan sesuai dengan jawaban Saudara/i.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Nomor Induk Karyawan :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pertanyaan ini dengan teliti.
2. Saudara/i dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan secara objektif dengan memberikan tanda check list (✓) pada salah satu kriteria yang paling mewakili diri Saudara/i untuk setiap pertanyaan.
3. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
RR : Ragu – Ragu
S : Setuju
SS : Sangat Setuju
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar atau salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Saudara/i terhadap isi setiap pertanyaan.
5. Hasil penelitian ini hanya kepentingan akademis saja. Identitas diri Saudara/i akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

LINGKUNGAN KERJA PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Penerangan pada tempat kerja (matahari dan lampu) telah sesuai dengan kebutuhan kerja saya, sehingga dapat membuat saya fokus dalam bekerja.					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja.					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin membuat saya fokus bekerja.					
4	Lokasi pabrik yang jauh dari kota membuat saya dapat fokus bekerja.					
5	Saya memiliki team kerja yang baik sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Adanya petugas keamanan di lingkungan bekerja saya, membuat saya bekerja dengan baik.					
7	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
8	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.					
9	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier dan jabatannya.					
10	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.					

EVALUASI KINERJA KARYAWAN PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan sering melakukan evaluasi kinerja kepada saya.					
2	Dengan adanya evaluasi kinerja membuat saya menjadi lebih baik dalam bekerja.					
3	Perusahaan sering melakukan pengembangan keterampilan dan kompetensi kerja kepada saya untuk meningkatkan kinerja saya.					
4	Ketika saya melakukan evaluasi kinerja, saya mendapat feedback atau arahan sehingga membuat kinerja saya membaik.					
5	Ketika saya memiliki masalah pribadi, HRD mengerti dan memberikan alternatif terbaik untuk diri saya dan perusahaan.					
6	Saya harus bekerja dengan baik agar tidak mendapat surat peringatan dari HRD.					
7	Surat peringatan membuat saya jenuh untuk bekerja kembali di perusahaan.					
8	Saya akan memaksimalkan kinerja saya agar penilaian kinerja saya diatas target perusahaan.					
9	Terkadang evaluasi kinerja dapat menjadi beban bagi diri saya.					
10	Ketika mendapat hasil evaluasi kinerja, saya akan fokus terhadap hasil evaluasi kinerja saya untuk mendapat penilaian kinerja yang baik kedepannya.					

KINERJA KARYAWAN PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memenuhi spesifikasi pekerjaan dengan baik.					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditetapkan.					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sebelum saya disuruh untuk mengerjakan oleh atasan saya.					
5	Saya selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesuai kuantitas dan kualitas yang ditetapkan.					
7	Saya menerima pekerjaan yang diberikan tanpa ada rasa keberatan.					
8	Saya menerima pekerjaan yang diberikan tanpa protes kepada atasan.					
9	Saya mampu bekerja bersama kelompok kerja.					
10	Saya merasa nyaman ketika mengerjakan pekerjaan saya secara tim atau kelompok					



Lampiran 2. Surat Pengantar Permohonan Ijin Magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2972/WD2/10/Div.URT/XII/2021
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Budi Texindo Prakarsa
Jl. Pamarayan No.142 Desa Junti, Kec. Jawilan, Serang.

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Wahyu Kurniawan
NIM : 19311398
Alamat : Bumi Agung Permai 1 Blok G2 Nomor 6
Tempat/Tgl. Lahir : Serang / 05 April 2001
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Periode Magang : 1 Februari 2022 - 1 Juni 2022

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 09 Desember 2021
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,
Kemahasiswaan, dan Alumni,



Dra. Siti Nursyamsiah, M.M.
NIK: 883110107

Lampiran 3. Surat Penerimaan Magang



Kepada Yth,
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNI DAN EKONOMIKA
JURUSAN MANAJEMEN

Nomor : 012/HR-BTP/SK/II/2022
Hal : Surat Keterangan Kerja

Dengan hormat,

Bersama dengan surat ini:

Nama : Budi Setia D, SE
Perusahaan : PT. BUDI TEXINDO PRAKARSA
Bidang Usaha : Pemintalan benang
Jabatan : HR&GA Manager
Menerangkan bahwa:
Nama : Wahyu Kurniawan
Status : Mahasiswa
Universitas : Universitas Islam Indonesia, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Jurusan Manajemen
NIM : 19311398

Dengan persetujuan kami telah bekerja di perusahaan sebagai staf HR&GA sejak 1 Januari 2022.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat atas permintaan yang bersangkutan untuk keperluan persyaratan kelulusan yang diminta.

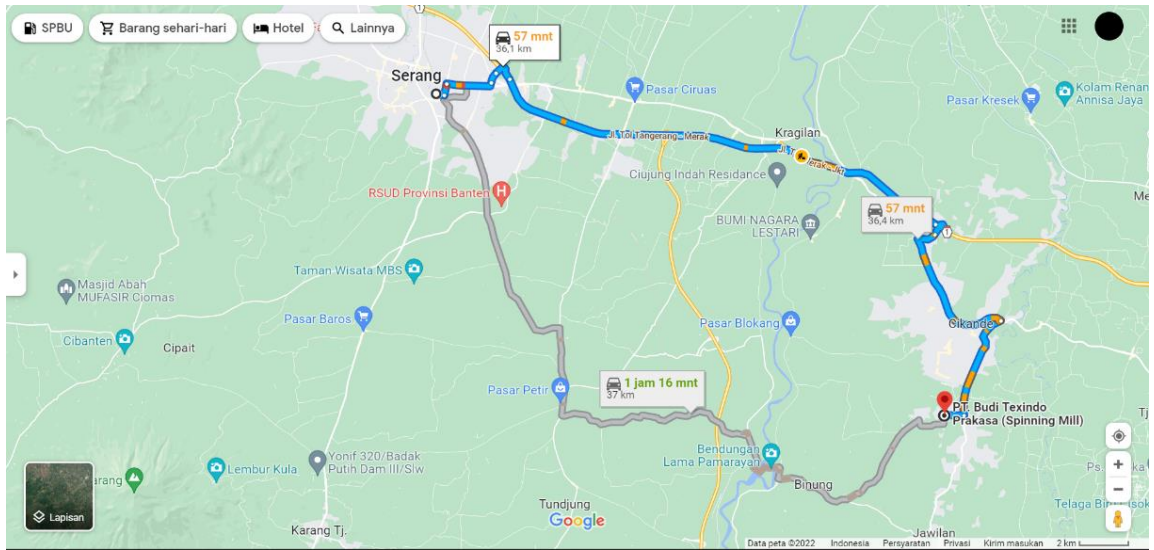
Atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

PT. Budi Texindo Prakarsa



Budi Setia D
HRD&GA Mgr

Lampiran 4. Peta Wilayah PT. Budi Texindo Prakarsa



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

