

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan dalam menyelesaikan sebuah tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Perusahaan harus mampu dalam melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Veithzal Rivai 2009:547). Di dalam lingkungan kerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang saling mengikat antar rekan kerja. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja itu dapat tercipta dengan baik dan dapat kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga karyawan menjadi puas, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan juga harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk karyawannya yaitu dengan menjaga hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dan atasannya, menjaga kesehatan, keamanan di tempat kerja maka hal tersebut akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan menjadi baik. Lingkungan kerja yang sesuai tentu saja dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk datang bekerja, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja ada dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedamaryanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan adalah salah cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Veithzal Rivai (2009:548-549) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kemudian menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Duta Jaya Aluminium adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang pembuatan rak aluminium yang akan didistribusikan ke toko-toko yang menjual rak aluminium dan juga menerima pesanan dari konsumen umum. Duta Jaya Aluminium berdiri pada tahun 2010 yang letaknya berada di jalan Hasanudin No.61/62 Komp.Griya Hero Abadi Maskrebet Km.9 Palembang. Dimana dalam memproduksi rak aluminium tentu saja Duta Jaya Aluminium harus mempertahankan kualitas dan ketahanan produk, serta pengiriman raknya sampai ke toko yang menjual rak aluminium dan konsumen yang datang langsung. Oleh karena itu untuk meningkatkan hal tersebut, maka suasana di Lingkungan kerja harus dijaga guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang ada pada Duta Jaya Aluminium di Palembang adalah :

1. Tata ruang

- a. Tata ruang kerja pada Duta Jaya Aluminium untuk ruangan kantor digabung dengan tempat pemasangan keramik dan kaca, dibagi dengan sekat dari aluminium dan kaca.
- b. Satu ruko digunakan sebagai gudang yang berfungsi sebagai tempat penyimpanan bahan baku pembuatan rak aluminium dan stok barang yang telah dibuat menjadi rak aluminium.
- c. Tujuh ruko sebagai ruangan perakitan rangka rak yang berfungsi sebagai tempat merangkai rangka rak sesuai dengan jenis dan ukuran pesanan.

- d. Dua ruko sebagai ruangan pemasangan keramik dan kaca yang berfungsi sebagai tempat memasang keramik dan kaca sesuai ukuran yang telah dipesan sampai dengan tahap finishing.

2. Fasilitas kerja

- Kantor dilengkapi dengan fasilitas :
 - a. Satu buah AC kapasitas satu PK
 - b. Empat meja kerja
 - c. Empat kursi plastik
 - d. Satu kursi kulit
 - e. Dua komputer dan satu laptop
 - f. Dua printer
 - g. Wifi
- Untuk bagian perakitan rangka rak aluminium dan pemasangan keramik dan kaca menggunakan dua kipas angin.
- Untuk bagian perakitan rangka rak dan pemasangan keramik dan kaca diberikan fasilitas penunjang untuk mempermudah karyawan dalam memproduksi rak aluminium seperti :
 - a. Mesin potong aluminium
 - b. Mesin bor
 - c. Tang private
 - d. Gunting seng

- e. Mesin gerindra
- f. Alat potong kaca
- g. Alat las
- h. Kawat las
- i. Tang potong
- j. Lem silikon

- Setiap ruko dilengkapi dengan satu toilet

- Memiliki tempat parkir yang luas

- Tersedianya truk sedang sebanyak empat buah dan truk besar sebanyak empat buah, yang digunakan sopir dan kernet untuk mengantarkan pesanan rak aluminium kepada pelanggan.

3. Pencahayaan

Setiap ruko dan ruang kantor dilengkapi dengan satu lampu sebagai penerangan dan masih menggunakan sinar matahari sebagai cahaya bantuannya.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang ada sudah cukup terjaga karena di depan tempat produksi rak aluminium masih berupa hutan yang memiliki banyak pohon sebagai sumber oksigen, namun dalam pembuatan rak aluminium menggunakan bahan seperti lem silikon yang mempunyai bau yang menyengat, sehingga masih banyak dibutuhkan kipas angin agar bau lemnya bisa sedikit menghilang. Hal ini membuat banyak keluhan yang terjadi pada bagian sopir dan kernet dimana mereka mengangkat

Rak Aluminium yang sudah selesai, bau lem yang menyengat membuat cepat kelelahan. Keluhan yang sama juga terjadi pada manajer, staff administrasi, salesman, dan juga supervisor yang ruangnya bergabung dengan tempat pemasangan keramik dan kaca dimana bau lem yang menyengat tersebut membuat mereka kehilangan konsentrasi, mudah lelah, apabila membuat laporan ataupun menginput data penjualan sering terjadi kesalahan, hal ini membuat karyawan di bagian kantor kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2011 : 31) yang menyatakan bahwa Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik yang ada di Duta Jaya Aluminium Palembang adalah:

Hasil dari wawancara yang sudah dilakukan kepada beberapa karyawan yang ada di Duta Jaya Aluminium antara lain:

1. Kepemimpinan

- a. Pemilik akan memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang tidak disiplin untuk masalah waktu seperti apabila waktu makan siang karyawan diberikan waktu makan siang selama 1 jam, apabila karyawan tersebut

belum kembali untuk melanjutkan pekerjaannya maka pemilik akan langsung memotong gaji karyawan tersebut.

- b. Pemilik Duta Jaya Aluminium adalah pemimpin yang baik karena apabila karyawan sedang kesulitan dalam keuangan, maka pemilik akan memberikan pinjaman kepada karyawan yang sedang mengalami kesulitan seperti membutuhkan uang untuk susu anak, keperluan rumah tangga, dll.
- c. Pemilik dari Duta Jaya Aluminium dalam hal mengawasi karyawan, termasuk cukup ketat karena pemiliknya langsung mengawasi pekerjaan karyawannya dalam memproduksi rak aluminium, mengecek apakah rak aluminium dibuat dengan benar, memberitahu kepada karyawan jika salah dalam merakit ataupun memasang keramik dan kaca, dan menegur karyawan yang hanya duduk-duduk saja.

2. Hubungan antar karyawan

- a. Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik, yaitu apabila karyawan belum waktunya bekerja karyawan bermain catur terlebih dahulu, mengobrol ringan, bercanda tawa sambil menunggu pekerjaan untuk dimulai.
- b. Antara karyawan bagian perakitan rak dan pemasangan keramik dan kaca sudah terjalin kekompakan dimana setelah selesai merakit rangka rak, karyawan tersebut akan langsung mengangkat rangka tersebut untuk dipindahkan ke bagian pemasangan kaca dan keramik dimana karyawannya bergotong royong dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai rak aluminium selesai dibuat.

Kinerja karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang dapat terlihat pada tabel mengenai jumlah pembuatan rak aluminium di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pembuatan Rak Alumunium
Tahun 2014 - 2016

Tahun	Target Pembuatan (unit)	Realisasi (unit)
2014	20.000	31.532
2015	22.000	19.987
2016	24.000	16.472

Sumber: Duta Jaya Aluminium

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2014 sudah memenuhi target pembuatan yaitu dapat membuat dari seluruh item rak aluminium sebanyak 31.532, kemudian pada tahun 2015 kinerja karyawan menurun dan hanya bisa membuat 19.987, dan di tahun 2016 hanya terealisasi 16.472.

Kinerja perusahaan dalam 3 tahun terakhir ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Penjualan 3 Tahun

Bulan	Jumlah unit Tahun 2014	Jumlah Unit Tahun 2015	Jumlah Unit Tahun 2016
Januari	2.126	1.426	1.851
Februari	1.613	1.031	1.843
Maret	1.946	1.150	1.599
April	1.970	1.343	1.432
Mei	2.431	1.780	1.668
Juni	2.608	1.662	1.045
Juli	2.468	1.671	1.222
Agustus	3.288	2.134	1.408
September	2.953	1.838	1.035
Oktober	3.258	1.841	977
November	3.342	2.280	1.141
Desember	3.529	1.830	1.251
Total	31.532	19.987	16.472

Sumber: Duta Jaya Aluminium

Dari tabel diatas menunjukkan pada tahun 2014, Jumlah barang yang terjual ke toko-toko dan konsumen umum bisa mencapai total 31.532 unit/tahun dari berbagai macam item yang ditawarkan, Kemudian di tahun 2015 jumlah barang terjual mengalami penurunan yang hanya bisa terjual total 19.987 unit/tahun, dan di tahun 2016 terjual total 16.472 unit/tahun. Dapat dilihat dari data ternyata penjualan produk rak aluminium di Duta Jaya Aluminium mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Perkembangan jumlah karyawan yang ada pada Duta Jaya Aluminium di Palembang 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah karyawan Duta Jaya Aluminium
Tahun 2014 - 2016

Keterangan	Tahun		
	2014	2015	2016
Manajer	1	1	1
Supervisor	1	1	1
Salesman	2	2	2
Staff administrasi	2	2	2
Keuangan	1	1	1
Kepala gudang	1	1	1
Bagian perakitan rangka rak	18	19	22
Bagian pemasangan keramik dan kaca	16	18	20
Sopir	5	6	8
Kernet	5	6	8
Total	52	57	66

Sumber : Duta Jaya Aluminium

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan di Duta Jaya Aluminium Palembang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan tersebut terjadi di bagian perakitan rangka rak dan bagian pemasangan keramik dan kaca, sopir dan kernet hal ini dapat dilihat pada tahun 2014-2015, peningkatan jumlah karyawan terjadi di bagian perakitan rangka rak sebanyak 1 orang, di bagian pemasangan keramik dan kaca sebanyak 2 orang dan di bagian sopir dan kernet masing-masing 1 orang, kemudian pada tahun 2015-2016, peningkatan jumlah karyawan di bagian perakitan rangka rak sebanyak 3 orang, dibagian pemasangan keramik dan kaca sebanyak 2 orang, dan di bagian sopir dan kernet masing-masing 2 orang.

Tingkat ketidakhadiran karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4
Data Ketidakhadiran Karyawan Duta Jaya Aluminium
Tahun 2014 - 2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Absensi			Total Hari Kerja Yang Hilang	Total Hari Kerja	Persentase
		S	I	A			
2014	52	18	8	9	35	291	0,23 %
2015	57	25	18	-	43	293	0,25 %
2016	66	22	26	8	56	295	0,28 %

Sumber: Duta Jaya Aluminium

Rumus untuk menghitung angka ketidakhadiran karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:123) adalah sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja karyawan yang hilang karena ketidakhadiran kerja selama periode}}{(\text{Rata-rata jumlah karyawan}) \times (\text{Jumlah hari kerja})} \times 100 \%$$

$$\text{Absensi Tahun 2014} = \frac{35}{52 \times 291} \times 100 \% = 0,23 \%$$

$$\text{Absensi Tahun 2015} = \frac{43}{57 \times 293} \times 100 \% = 0,25 \%$$

$$\text{Absensi Tahun 2016} = \frac{56}{66 \times 295} \times 100 \% = 0,28 \%$$

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Duta Jaya Aluminium di Palembang mengalami penurunan tingkat kehadiran yang terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat bahwa pada tahun 2014, persentase ketidakhadiran

karyawan sebesar 0,23 %, di tahun 2015 meningkat menjadi 0,25 %, kemudian di tahun 2016 meningkat menjadi 0,28 %.

Berikut merupakan data jumlah kesalahan 3 tahun terakhir dalam memproduksi rak aluminium :

Tabel 1.5
Jumlah kesalahan dalam Pembuatan Rak Aluminium
Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah kesalahan (unit)
2014	1000
2015	1258
2016	1500

Sumber: Duta Jaya Aluminium

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah kesalahan dalam satu tahun yang terjadi dalam pembuatan rak aluminium, tahun 2014 jumlah kesalahannya sebanyak 1000 unit, tahun 2015 sebanyak 1.258. Dan tahun 2016 sebanyak 1500 unit. Setiap tahunnya jumlah kesalahan dalam pembuatan rak aluminium untuk semua item meningkat, kesalahan ini meliputi kesalahan dalam ukuran pembuatan rak aluminium, keramik yang mudah terlepas, dan pintu aluminium yang mudah terlepas dan juga retur/pengembalian barang yang dikembalikan oleh toko karena tidak sesuai dengan pesanan.

Dalam memproduksi rak aluminium memang sudah terjalin kekompakan dalam kerja tim dalam menyelesaikan rak aluminium, namun sering terjadi keluhan khususnya untuk karyawan bagian perakitan rak dan pemasangan

keramik dan kaca dimana jam kerja normal dari jam 8 pagi - 6 sore, tetapi bila sedang banyak pesanan karyawan baru bisa pulang bekerja jam 10 malam, hal ini membuat banyak karyawan menjadi letih, dan membuat kehilangan konsentrasi dalam bekerja sehingga membuat jumlah kesalahan dalam pembuatan rak aluminium meningkat setiap tahunnya.

Ada beberapa penelitian yang membahas mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, seperti diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.6
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik	Daniel Surjosuseno (2015)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar daripada motivasi kerja. Dibuktikan melalui perbandingan nilai statistik lingkungan kerja yang lebih besar yaitu $4,087 > 1,608$
2.	Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	David Harly Weol (2015)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Nela Pima Rahmawanti dkk (2014)	Hasil penelitian ini bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $F_{0,000} < \alpha_{0,05}$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ($R\text{ Square} = 0,626$).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Duta Jaya Aluminium di Palembang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah : “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan/saran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada dan terutama hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pada Duta Jaya Aluminium di Palembang.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan khususnya sejauh mana pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Duta Jaya Aluminium di Palembang.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan pada penelitian ini.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Duta Jaya Aluminium yang beralamat di JL.Hasanudin No.61/62 Komp.Griya Hero Abadi Maskrebet Km.9 Palembang.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Duta Jaya Aluminium di Palembang

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Duta Jaya Aluminium di Palembang.

4. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus mengenai masalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang.

5. Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang.

6. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Mudrajat Kuncoro (2013:118) adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang yang berjumlah 66 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya peneliti mengambil keseluruhan karyawan dari Duta Jaya Aluminium di Palembang yang berjumlah 66 orang.

7. Jenis data penelitian

- a. Data primer diperoleh dengan cara meneliti secara langsung kepada pimpinan dan karyawan di Duta Jaya Aluminium melalui wawancara dan kuesioner.

b. Data sekunder

Data ini diperoleh dari buku, jurnal, internet, dan referensi ilmiah yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara teoritis.

8. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan karyawan Duta Jaya Aluminium mengenai permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian.

b. Kuesioner, yaitu peneliti membagikan kuesioner yang berisi daftar pernyataan kepada responden untuk diisi sebagai jawaban atas permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

9. Skala pengukuran

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif

Untuk keperluan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatif data kualitatif, maka digunakanlah skala likert dengan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat setuju	=	SS
Setuju	=	S
Cukup setuju	=	CS

Tidak setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawaban diberi skor yaitu :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Cukup setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

10. Kerangka pikir

Gambar 1.1



11. Teknik analisis data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu Kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2013:52). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut dikatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bernilai negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013:47).

Kriteria reliabilitas kuesioner adalah :

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan dinyatakan reliabel
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel

Menurut Imam Ghozali (2013:48) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally, 1994).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang mendekati normal atau yang normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah metode yang paling umum digunakan untuk menguji normalitas data. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov

tidak signifikan (variabel memiliki tingkat signifikan diatas 0,05) maka semua data terdistribusi secara normal. (Imam Ghozali,2013 : 160-165).

b. Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2013 : 139).

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan software yang bernama IBM SPSS Statistic versi 20. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang maka peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh yang ada. Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

b = koefisien regresi

X = Lingkungan Kerja

e = variabel pengganggu Hipotesis

4. Uji T

a. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/Independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel Dependen. (Imam Ghozali, 2013:98). Dimana :

-Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Imam Ghozali, 2013:97).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian lingkungan kerja, tempat kerja yang sesuai dengan manusia, kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kegiatan manusia, pengertian kinerja, aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, dan syarat-syarat penilaian kinerja.

Bab III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, berupa sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, Jenis produk yang dijual, gambaran tentang lingkungan kerja dan gambaran tentang kinerja karyawan pada Duta Jaya Aluminium di Palembang.

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji regresi, uji T, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang mungkin akan berguna bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.