

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara 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 merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat

meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai.

PD. Teguh Jaya adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang distributor makanan yang dikirimkan ke toko-toko atau warung. PD. Teguh Jaya ini berdiri pada tahun 1987 yang letaknya di Kenten Sako Palembang. PD. Teguh Jaya juga memperdulikan kualitas mutu sumber daya manusia serta penyaluran barang yang dilakukan. Oleh karena itu untuk meningkatkan itu semua maka kenyamanan di lingkungan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke PD. Teguh Jaya terutama di bagian gudang kondisi lingkungan kerja fisiknya yaitu :

1. Kurangnya menjaga kebersihan toilet serta pintu toilet yang rusak sehingga membuat karyawan gudang sulit untuk menggunakan toilet tersebut.
2. Suhu udara di mess gudang terasa panas karena tidak adanya ventilasi udara dan hanya memakai kipas angin.
3. Kurangnya menjaga kebersihan lantai.
4. Kurang bersihnya kondisi air di bak mandi yang jarang dibersihkan.

Tabel 1.1**Jumlah karyawan PD. Teguh Jaya Palembang**

No.	Keterangan	JenisKelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Manajer	1 orang	-
2.	Supervisor	1 orang	-
3.	Staff Administrasi (kantor)	-	3 orang
4.	Kasir	-	1 orang
5.	<i>Salesman</i>	4 orang	-
6.	Kepala gudang	1 orang	-
7.	Asisten kepala gudang	1 orang	-
8.	Staff Administrasi (gudang)	1 orang	-
9.	Buruh	24 orang	-
10.	Supir (driver)	9 orang	-
11.	<i>Security</i>	2 orang	-
	Jumlah	44 orang	4 orang

Sumber : PD. Teguh Jaya Palembang

Dari hasil wawancara mengenai pelaksanaan kedisiplinan di PD. Teguh Jaya masih terbilang rendah karena terdapat karyawan yang masih terlambat datang ke kantor dengan berbagai alasan seperti macet dan kendaraan mogok serta banyak karyawan yang izin bekerja dengan alasan tertentu dan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja atau alpha. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada data absensi di bawah ini :

Tabel 1.2
Absensi karyawan PD. Teguh Jaya Palembang Periode Maret –
Februari

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan			
		Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
Maret	48	7	18	17	23
April	48	7	12	9	5
Mei	48	8	10	4	7
Juni	48	4	3	5	8
Juli	48	3	2	7	11
Agustus	48	4	9	2	5
September	48	6	2	4	13
Oktober	48	5	5	8	7
November	48	2	6	5	6
Desember	48	4	3	3	5
Januari	48	2	4	4	8
Februari	48	6	6	3	6
Total	48	58	80	71	104

Sumber : PD. Teguh Jaya Palembang (2015)

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang sakit mencapai 58 kali selama setahun serta masih banyak karyawan yang izin bekerja karena alasan tertentu yang mencapai 80 kali selama setahun. Jumlah karyawan yang izin banyak terjadi pada bulan Maret sebanyak 18 kali, Karyawan yang tidak masuk kerja atau alpha sebanyak 71 kali selama setahun dan karyawan yang terlambat sebanyak 104 kali dengan berbagai alasan.

Tabel 1.3
Data Penjualan PD. Teguh Jaya Palembang

Tahun	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	Persentase
2013	25.000.000.000,-	10.163.095.000,-	40,65%
2014	25.000.000.000,-	23.023.249.957,-	92,09%
2015	25.000.000.000,-	22.197.304.300,-	88,79%

Sumber : PD. Teguh Jaya Palembang

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data penjualan pada tahun 2013 realisasinya hanya sebesar Rp 10.163.095.000,- atau sebesar 40,65% dari target yang ditentukan. Tahun 2014 realisasinya meningkat drastis dari tahun sebelumnya yaitu 2013 dari Rp 10.163.095.000,- atau sebesar 40,65% menjadi Rp 23.023.249.957,- atau sebesar 92,09% dari target yang ditentukan dan sedikit lagi mencapai target yang ditentukan perusahaan. Pada tahun 2015 penjualannya menurun dari tahun 2014 sebesar Rp 23.023.249.957,- atau sebesar 92,09% menjadi Rp 22.197.304.300,- atau sebesar 88,97% yang menandakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut menurun dari tahun 2014 ke tahun 2015 yang mungkin bersangkutan dengan masalah pemberian kompensasi berikut data daftar gaji karyawan di setiap bidang.

Tabel 1.4

Gaji Karyawan PD. Teguh Jaya Palembang

No.	Keterangan	Kisaran Gaji	Tunjangan	Subsidi	Makan
1.	Manajer	RP 6.000.000	THR	-	-
2.	Supervisor	RP 4.000.000	THR	-	RP 360.000
3.	Staff Administrasi (kantor)	RP 2.500.000	THR	-	RP 360.000
4.	Kasir	RP 2.500.000	THR	-	RP 360.000
5.	<i>Salesman</i>	RP 2.500.000	THR	RP 450.000	RP 360.000
6.	Kepala gudang	RP 3.000.000	THR	-	RP 360.000
7.	Asisten kepala gudang	RP 2.500.000	THR	-	RP 360.000
8.	Staff Administrasi (gudang)	RP 2.500.000	THR	RP 250.000	RP 360.000
9.	<i>Security</i>	RP 2.200.000	THR	-	-
10.	Sopir	RP 2.010.000	THR	-	-
11.	Buruh	RP 1.860.000	THR	-	-

Sumber : PD. Teguh Jaya Palembang

Penulis juga mencantumkan hasil penelitian peneliti sebelumnya yaitu :

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti dkk. (2014) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh David Harly Weol (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan akan mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan kemajuan daerah khususnya Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan program pendidikan mulai dari pendidikan usia dini sampai kepada pendidikan menengah atas.

Tabel 1.5

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan
Nela Pima Rahmawanti dkk (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).	Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	SPSS	Peneliti meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.	Peneliti meneliti tentang lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
David Harly Weol (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.	Untuk mengungkap Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.	SPSS	Peneliti meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.	Peneliti meneliti tentang lingkungan kerja non fisik, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Teguh Jaya di Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa pertanyaan yang akan dirumuskan untuk menguji dalam suatu perusahaan :

Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Teguh Jaya di Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Teguh Jaya di Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada PD. Teguh Jaya di Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut kinerja karyawan pada PD. Teguh Jaya di Palembang.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, studi kasus menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 120) adalah suatu penelitian yang dilakukan intensif dan terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

- a. Subyek penelitian adalah sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data (Suharsimi Arikunto, 2007 : 152). Adapun subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PD. Teguh Jaya di Palembang sebanyak 48 orang.
- b. Obyek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian, atau dengan kata lain segala sesuatu yang menjadi

sasaran penelitian (Sugiyono, 2002). Adapun obyek dalam penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja karyawan PD. Teguh Jaya Palembang, (2) kinerja karyawan PD. Teguh Jaya di Palembang.

3. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban-jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder bisa juga diperoleh dari internet dan berbagai literature yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner menurut Sugiyono (2008) mengungkapkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Kuesioner disebarikan melalui bagian personalia PD. Teguh Jaya Palembang serta karyawan disana.

b. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan bertanya secara langsung dengan bagian personalia serta bagian keuangan PD. Teguh

Jaya di Palembang untuk memperoleh data yang diperlukan guna penelitian ini.

5. Instrumen Penelitian

Tabel 1.6

Instrumen Variabel

No	Literatur dan Variabel	Indikator	Pernyataan – Pernyataan Nomor	Skala
1.	Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011:28).	1. Penerangan cahaya di tempat kerja.	5	Likert
		2. Suhu udara di tempat kerja.	7	Likert
		3. Sirkulasi udara di tempat kerja.	6	Likert
		4. Tata letak ruang kerja.	1 dan 4	Likert
		5. Kebersihan.	11	Likert
		6. Kebisingan di tempat kerja.	8 dan 9	Likert
		7. Keamanan di tempat kerja	10	Likert
		8. Peralatan kantor.	2 dan 3	Likert
2.	Kinerja Karyawan (Veithzal Rivai, 2006:324)	1. Kemampuan teknis	1, 2, 3 dan 4	Likert
		2. Kemampuan konseptual	5, 6 dan 7	Likert
		3. Kemampuan hubungan interpersonal	8, 9 dan 10	Likert

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan menguji hipotesis, prosedur yang dilakukan akan dibantu dengan program *IBM SPSS Statistics 20*.

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen

(daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). 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 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Kriteria reliabilitas kuesioner adalah :

- 1) Jika r_{α} positif atau $> r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan **reliabel**.
- 2) Jika r_{α} negatif atau $< r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan **tidak reliabel**.

Menurut Imam Ghozali (2006) 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 $> 0,60$.

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Jogiyanto (2004) pada penelitian ini akan dilakukan pengujian penyimpangan asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah yang meliputi :

- a) 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. (Ghozali, 2006 : 110-115).

b) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk 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. (Ghozali, 2006 :105).

c. Analisis Regresi Linear

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Teguh Jaya di Palembang maka peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh yang ada. Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b= koefisien regresi

X= Lingkungan Kerja

e = variabel pengganggu Hipotesis

d. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. (Kuncoro, 2013:59)

H0: Bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

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

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesis, pengujian asumsi klasik, pengujian kuesioner dan sistematika penulisan. Pada bab ini juga disertakan beberapa penelitian terdahulu.

Bab II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, diuraikan mengenai pengertian lingkungan kerja, tempat dan kondisi fisik lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengertian kinerja, aspek-aspek 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, fasilitas perusahaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, gambaran tentang lingkungan kerja dan gambaran tentang kinerja karyawan pada PD. Teguh Jaya Palembang.

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi dan uji korelasi.

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

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