BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didunia yang semakin berkembang ini, para karyawan harus dituntut untuk bekerja baik dibidangnya. Para karyawan diharapkan memiliki kapasitas dan kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu karyawan juga dituntut untuk terus mengembangkan potensinya untuk kemajuan atau perkembangan perusahaan. Bagi suatu perusahaan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipersiapkan dengan baik sehingga harus dipilih dengan tepat, dibina,dan dikembangkan agar memberikan hasil yang maksimal terhadap kemajuan perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk makakinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Menurut Mangkunegara (2004: 64) Kinerja yaitu 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.

Tabel 1.1
Kondisi Fisik Lingkungan PT. Dharma Guna Wibawa (DGW)

No	Keterangan	Kondisi Fisik Lingkungan
1	Ruangan	- Luasbangunankantor DGW 25 m x 15 m - Dalambangunantersebutterdiridari: 1. Ruangkerjakantordenganluas 18 m x 6 m (terdiridari 2 lantai) 2. Ruanggudangdenganluas 7 m x 9 m. - Ruangkantor DGW menyatudengangudangpenyimpananbarang - Lantai 1 terdiridari 2 ruangkerjaadministrasi, ruangdapur, ruang mess, dankamarmandi. - Lantai 2 terdiridari 1 ruangtamu, ruangkerjatim marketing, ruangkerjatim sales (distribusi), ruang meeting, musholla, dankamarmandi.
2	Fentilasi udara dan warna ruangan	- Terdapat 2 aksesgerbangpintumasukkedalamgudang. - Terdapat 6 kipasudara di gudanguntuksirkulasiudara. - Terdapat 2 pintuutamamenujuruangkerjakantor (lantai 1). - Masing – masinglantairuangkerjaterdapat 3 jendela. - Masing – masingruangkerjaterdapat 1 pintumasuk. - Aksesjalandarilantai 1 kelantai 2 menggunakananaktangga. - Terdapat 4 buah AC kapasitas 1 PK yang berada di ruang meeting, R. marketing, R. sales, dan R. tamu. - Terdapat 3 buahkipasanginbesar di ruangan Admin danruang mess. - Ruangkantordominanberwarnabirusesuaide nganwarna logo perusahaan DGW.
3	Sarana dan prasarana	- Ruanganlebardanbersih. - Kondisi air lancerdanbersih. - Tersedianyameja, kursi, danlemari di setiapruangankerja. - Setiapruanganmemilikipenerangan yang baikdantidakmenyilaukan. - Tersedianyafasilitaskerjasepertimobil, motor, laptop, printer dantunjangan*claim*

	expenses per bulan. - AlatPelindungDiriselamabekerjajumlahnya belummencukupi. -

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa (DGW)

Tabel 1.1 menunjukan bahwa kondisi fisik lingkungan PT. Dharma Guna Wibawa (DGW) Palembang dari sisi ruangan yang terdiridari 12 ruangan dengan ukuran yang berbeda disetiap ruangan berdasarkan fungsinya. Masing-masing divisi memiliki ruang kerja sendiri, disamping itu juga tersedia ruang istirahat bagi karyawan yang bisa digunakan pada saat jam istirahat kerja.

Berdasarkan tata letak posisi gudang dan kantor yang berdekatan, kondisi sirkulasi yang ada masih tergolong belum maksimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi kerja karyawan, dikarenakan masih terciumnya aroma pestisida di dalam ruang kantor.

PT. Dharma Guna Wibawa merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang *agrochemical.* Perusahaan ini memiliki lebih dari satu unit bisnis, yaitu pestisida, pupuk, danbenih. Unit bisnis yang berkembang di PT. DGW adalah bidang pestisida. Perusahaan ini merupakan *join venture* dengan *Hextar Chemicals Sdn, Bhd. Malaysia*. Ruang lingkup kerjanya lebih focus kepada distribusi barang (bahan aktif pesisida) yang diimpor dari luar negeri kemudian dikemas di Indonesia dipasarkan ke*end user* (petani).

PT. Dharma Guna Wibawa berpusat di Jakarta Utara, tepatnya di daerah Sunter. Jangkauan wilayah pemasaran produksi barangnya sudah luas

mulai dari sabang sampai merauke, salah satu cabang perusahaan ini ada di Palembang, Sumatera Selatan.

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa (DGW)

No	Posisi	Jumlah Karyawan (tahun)		
		2013	2014	2015
1	*Kepala Profit Center (KPC)*	1	1	1
2	*Branch Manager (BM)*	1	1	1
3	*Sales Supervisor (SS)*	3	3	3
4	*Kepala Admin*	1	1	1
5	*Staf Admin*	2	2	2
6	*Promotion Officer (PO)*	14	12	10
7	*Bantuan Protion Officer (BPO)*	10	9	7
8	*Staf Gudang*	12	10	8
9	*Sales Promotion Kios (SPK)*	11	9	9
	TOTAL	**55**	**48**	**42**

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa (DGW)

Jika dilihat dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 PT.Dharma Guna Wibawa Palembang memiliki 42 karyawan mengalami penurunan jumlah karyawan dari 2 tahun kebelakang. Berikut ini merupakan data mengenai Lingkungan Kerja melalui kuesioner yang diisi oleh 10 orang karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Palembang.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Penelitian

No.	Keterangan	Respon				
		SS	S	N	TS	STS
	PERALATAN KERJA					
1	Fasilitas kerja (transportasi, perlengkapan teknologi, Alat Pelindung Diri) yang tersedia kurang memadai sehingga sukar bagi karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	0	2	7	1	0
2	Tidakmenggunakan alat pelindung diri selama bekerja, tidak berdampak pada resiko keracunan terhadap pestisida	0	0	0	6	4
3	Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan belum dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan	3	4	3	0	0
4	Manajemen perusahaan DGW belummemberikan Sosialisasi Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada karyawan secara intensif	1	1	6	2	0
5	Minimnyatingkat kepedulian karyawan DGW terhadap bahaya pestisida yang bisa menyebabkan keracunan belum terealisasi	0	5	5	0	0
	SIRKULASI UDARA					
6	Kondisi sirkulasi udara di kantor DGW belum memadai	1	6	3	0	0
7	Pihak manajemen DGW jarang melakukan pengecekan kondisi sirkulasi udara yang ada di kantor	5	3	2	0	0
8	Bau pestisida tidak mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan	0	0	0	0	10
9	Aroma pestisida tercium dalam ruang kerja	10	0	0	0	0
10	Kebocoran packaging pestisidatidak menimbulkanaroma yang sangat tidak sedap dan beracun bagi karyawan	0	0	0	0	10
11	Sering terjadi kebocoran packaging pestisida yang berada di gudang dgw	2	8	0	0	0
	PENERANGAN					
12	Kondisi penerangan kurang baik meningkatkan tingkat resiko kesalahan peletakan barang pada	0	0	0	8	2

	saat karyawan gudang melaksanakan pekerjaan					
13	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kinerja karyawan belum memadai	0	1	9	0	0
	KEBISINGAN					
14	Terjadi kebisingan di dalam kantor pada saat ada bongkar muat barang yang ada di gudang	4	5	1	0	0
15	Ruang antar divisi yang berdekatan mempengaruhi kebisingan selama bekerja	1	2	7	0	0
	TATA RUANG KERJA					
16	Penyusunan tata ruang kerja di kantor DGW belum tertata dengan baik	2	3	4	1	0
17	Posisi ruang gudang yang berdekatan dengan ruang kerja kantor mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan	5	5	0	0	0
18	Penyusunan pestisida yang berdekatan dengan ruang kerja kantor tidakmempengaruhi penurunan kinerja karyawan	0	0	0	3	7
19	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan terhadap masing-masing divisi sudah belum memadai	0	4	6	0	0
	Total	34	49	53	21	33

Sumber : PT Dharma Guna Wibawa (DGW)

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik PT. Dharma Guna Wibawa sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari data pra kuesioner menunjukan respon karyawan yang dominan memilih netral (53), setuju (49), dan sangat setuju (34) terhadap kondisi lingkungan kerja fisik DGW sekarang ini. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Palembang.

Penelitian ini juga mencantumkan data tingkat absensi karyawan yang ada di PT. Dharma Guna Wibawa. Ada beberapa karyawan yang bermasalah yaitu dalam absensi izin maupun sakit. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Absensi Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa (tahun)

Tahun	Keterangan Absensi		Total hari Kerja hilang	Jumlah Karyawan	Persentase
	I	S			
2013	30	64	94	55	0.68%
2014	25	68	93	48	0.77%
2015	35	73	108	42	1.04%

Sumber data : PT. Dharma Guna Wibawa

Adapun rumus untuk menghitung angka ketidakhadiran karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:123) yaitu sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja karyawan yang hilang karena Ketidakhadiran kerja selama periode}}{\text{(Rata –rata jumlah karyawan) x (jumlah hari kerja)}} \text{ X } 100\%$$

Absensi tahun 2013 = $\frac{94}{55\ x\ 252} x\ 100\% = 0.68\%$

Absensi tahun 2014 = $\frac{93}{48\ x\ 251} x\ 100\% = 0.77\%$

Absensi tahun 2015 = $\frac{108}{42\ x\ 246} x\ 100\% = 1.04\%$

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa absensi karyawan Dharma Guna Wibawa mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan yang terjadi pada

tahun 2015 ketidakhadiran karyawan dikarnakan sakit sebanyak 73 orang, izin sebanyak 35 orang dengan persentase 1,04% dalam satu tahun. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sehat sehingga menimbulkan banyak gangguan kesehatan bagi para karyawan seperti udara kantor yang sirkulasinya buruk sehingga para karyawan sering sakit pada pernafasannya. Jika karyawan tidak masuk kerja dikarenakan sakit karyawan harus membawa bukti otentik dari dokter yang dirujuk guna menjadi bukti kalau benar-benar sakit. Ketidakhadiran karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dharma Guna Wibawa, jika semakin sering karyawan tersebut tidak hadir maka kinerja karyawan tersebut semakin menurun dan dapat merugikan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai, PT. Dharma Guna Wibawa melakukan penilaian dalam satu tahun sekali tindakan ini dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan dari kinerja karyawannya. Adapun penilaian terdiri dari beberapa faktor :

1. Pendidikan dan pengetahuan
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kerjasama
5. Kualitas kerja
6. Tanggung jawab

7. absensi

Hasil dari penilaian kinerja tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan akan mendapatkan penghargaan atas prestasinya beruba bonus gaji sampai dengan promosi kenaikan jabatan atau tidak. Ke 7 faktor tersebut memiliki penilaian yang menentukan apakah kinerja karyawan baik atau tidak yang akan dijumlahkan akhirnya. Berikut ini penilaian yang diberikan untuk karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Palembang.

Tabel 1.5

Penilaian kinerja karyawan

No	Skala	Nilai	Penilaian Kinerja
1	91-100	A	Sangat baik
2	81-90	B	Baik
3	71-80	C	Cukup baik
4	61-70	D	Kurang baik
5	50-60	E	Tidak baik

Sumber : PT Dharma Guna Wibawa

Dari hasil wawancara yang didapat, rata-rata karyawan mendapatkan penilaian kinerja cukup baik dan baik, namun tetap belum optimal.

Tabel 1.6

Hasil wawancara Penilaian Kinerja Karyawan

No	**Penilaian Kinerja**	**Jumlah Karyawan**
1	Sangat Baik	2
2	Baik	12
3	Cukup Baik	22
4	Kurang Baik	6
5	Tidak Baik	0
	TOTAL	**42**

Berdasarkan hasil data tersebut, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa untuk saat ini dominan cukup baik, sehingga perlu adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) salah satunya melalui kegiatan pelatihan dan supervisi.

Karyawan yang mendapatkan penilaian baik dan sangat baik hanya berjumlah 12 dan 2. Sesuai dengan komitmen perusahaan, karyawan tersebut berhak mendapatkan penghargaan berupa bonus gaji akhir tahun dan promosi jabatan. Sedangkan karyawan dengan penilaian kurang baik akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di PT. Dharma Guna Wibawa belum bisamengoptimalkan lingkungan kerja yang positif secaramaksimal dalammendukung kinerja karyawannya. Barang yang diproduksiperusahaaninimerupakanbahankimiapertanian, sehinggaperluadanyatindaklanjutmengenaikeamanankaryawandalambekerja. Hal ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Posisi kantor yang menyatu dengan gudang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di kantor seperti Kepala *profit center, Branch manager*, Kepala gudang, dan bagian adminsitrasi, dan karyawan lainnya.Kondisi lingkungan kerja yang burukberpotensimenjadipenyebabpegawaimudahjatuhsakit, sulitberkonsentrasi, kurangnya kenyamanan untuk bekerja. Melihat kondisi kehadiran karyawan PT. Dharma Guna Wibawa sering kali karyawan tidak hadir dikarenakan sakit ataupun izin. Ini disebabkan oleh kondisi Lingkungan

kerja yang kurang kondusif dan *safety* sehingga karyawan sering kali mengalami sakit pada bagian pernafasan dan kepala sering pusing.

Beberapa penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Norianggono, Y.C.P, dkk (2014: 9) bahwaPengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.

Penelitian lainya dilakukan oleh Benny Setyadi, dkk (2015: 7) meneliti pengaruh linkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

Dari teori diatas maka, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kinerja

karyawan dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan.

Maka dari itu penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan "bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. DHARMA GUNA WIBAWA (DGW)".

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini, yaitu: Menganalisis dan mengetahui berapa besar pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHARMA GUNA WIBAWA (DGW).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan kerjakaryawan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

   Bermanfaat untuk menambah pengetahuan guna memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam masalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Hipotesis Penelitian

HI : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Guna Wibawa Palembang.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

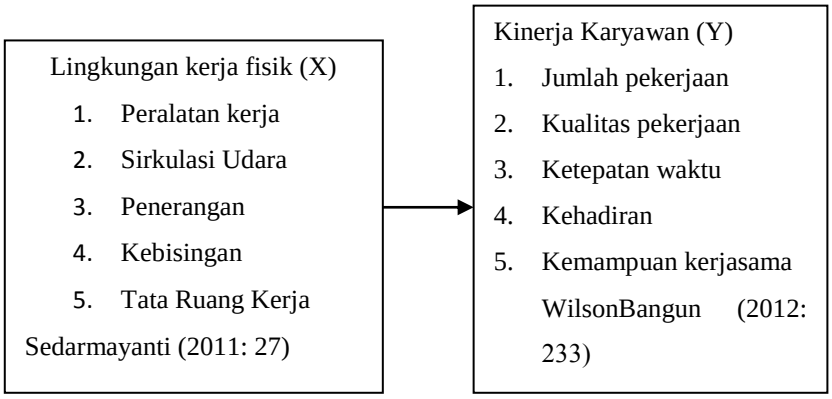
   Jenis penelitian yang diangkat oleh penulis yaitu studi kasus mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa (DGW) Palembang.

2. Subyek Penelitian

   Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dharma Guna Wibawa (DGW) Palembang yang berjumlah 42 orang. Wilayah Sumatera Selatan Palembang Jl. Kebun Bunga No. 383 RT/RW 29/11Kec. Sukarame Kel. Kebun Bunga Kota Palembang.

3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Guna Wibawa Palembang.



4. Jenis Data Penelitian

   a. Jenis data penelitian yang penulis ambil adalah data primer. “Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti” (Kriyantono, 2010: 41).

   b. Data Sekunder

      Data sekunder diperoleh dari buku, dan jurnal indonesia yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

5. Teknik Pengumpulan Data

   Menurut Sugiyono (2012: 137)berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Pada skala likert terdapat empat alternatif jawaban yaitu:

(SS)Sangat Setuju

(S) Setuju

(N) Netral

(TS) Tidak Setuju

(STS) Sangat Tidak Setuju

b. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

6. Teknik Analisis Data

a. Uji instrumen dilakukan melalui dua cara meliputi :

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2011: 52). Pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiapbutir pernyataan dengan skor total, selanjutnya interpretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan r tabel bila korelasi antara skor item dengan total skor kurang dari 0,30 (didapat dari perhitungan antara perhitungan interpolasi dari tabel nilai r *Product Moment*) maka item pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Item instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka valid.

2) Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. “Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2011: 47).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

1) Uji Normalitas

"Uji normalitas berguna untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, dimana nilai signifikansinya adalah lebih dari 0,05" (sugiyono, 2012: 53).

2) Uji Heteroskedastisitas

"Uji heteroskedastisitas digunakanuntuk mengetahuiada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitasyaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan padamodel regresi"(Dwi Prayitno, 2008: 39).

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software*yang bernama SPSS for window 17.0 untuk mengetahui besarnya pengaruh indikator dari variabel *independen*atau bebas yaitu lingkungan kerja fisik terhadap variabel *dependen* atau terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Dharma Guna Wibawa (DGW) Palembang. Adapun rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y= a + bx}$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta Regresi Sederhana

b = Koefisien Regresi

G. InstrumenPenelitian

Tabel 1.7

InstrumenPenelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2011:26)	1. Peralatan kerja	1. perangkat kerja dan sarana lainnya merupakan hal penting bagi para karyawan dalam melaksanakan	1 – 2
	2. Sirkulasi Udara	2. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai	3 – 5
	3. Penerangan	3. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya	6 – 7
	4. Kebisingan	4. suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja	8 – 9
	5. Tata Ruang Kerja	5. kenyamananruangan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembanya	10 – 12
Kinerja Karyawan WilsonBangun (2012:233)	1. Jumlah pekerjaan	1. jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit	1 – 2
	2. Kualitas pekerjaan	2. kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	3 – 5
	3. Ketepatan waktu	3. memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	6 – 7
	4. Kehadiran	4. Menuntutkaryawandalammengerjakansesuaiwaktu yang telahditentukan	8 – 9
	5. Kemampuan kerjasama	5. Membutuhkandua orang ataulebihsehinggamembutuhkankerjasama	10 - 12

H. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai garis besar isi dari skripsi ini, yang terdiri dari Bab 1 sampai dengan Bab V. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan, mengukur kinerja, dan indikasi turun atau naiknya kinerja karyawan.

BAB 3 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada PT. DHARMA GUNA WIBAWA PALEMBANG.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil pengumpulan data penelitian, pemaparan analisis data, pembahasan komprehensif, serta penjelasan solusi.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dan diharapkan dapat berguna bagi PT. DHARMA GUNA WIBAWA PALEMBANG dalam memajukan perusahaan.