

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PINAGO UTAMA
(Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)**



Skripsi Oleh :
NURLIA MARWATY HASAN
01011181621037
MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
JUDUL SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PINAGO UTAMA (KEBUN SRIWIJAYA NUSANTARA
SEJAHTERA)

Disusun oleh :

Nama : Nurlia Marwaty Hasan
NIM : 01011181621037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan
Tanggal

Dosen Pembimbing
Ketua



: 10 Desember 2019

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota



: 10 Desember 2019

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PINAGO UTAMA (KEBUN SRIWIJAYA NUSANTARA SEJAHTERA)

Disusun oleh :

Nama : Nurlia Marwaty Hasan
NIM : 01011181621037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 9 Januari 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 195105121978031002

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurlia Marwaty Hasan
NIM : 01011181621037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PINAGO UTAMA (KEBUN SRIWIJAYA NUSANTARA SEJAHTERA)

Pembimbing

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 09 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 09 Januari 2020

Yang membuat pernyataan,



Nurlia Marwaty Hasan

NIM. 01011181621037

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Adapun judul dari penulisan skripsi ini yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)”**. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya selalu. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis pada khususnya maupun bagi yang memerlukan bagi umumnya.

Palembang, November 2019



Penulis,

Nurlia Marwaty Hasan

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Yth. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Yth. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan penjelasan dan saran serta meluangkan waktu dalam penulisan skripsi ini.
3. Yth. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam penulisan skripsi.
4. Yth. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.SI selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis dalam mengambil keputusan dimasa perkuliahan.
5. Yth. Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf karyawan Fakultas

Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.

8. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
10. Kepada kedua orang tua tercinta, papa (Ahmad Hasan) yang selalu bekerja keras demi tercapainya cita-cita ketiga anaknya, mama (Maryam Hasan) yang hatinya selalu kuat apapun keadaannya. Kedua kakak tercinta, dr. Deby Ramatiah Johor Hasan yang merekomendasikan penulis untuk memilih UNSRI sebagai kampus pilihan pada saat mendaftar SNMPTN, Siti Sayida Dewi Hasan sebagai kakak tertua penulis yang selalu menghibur penulis dengan kelucuan-kelucuan yang ia buat.
11. Teman spesial, Aris Maulana yang selalu membantu, memberi semangat, menjaga serta hadir dalam keadaan senang maupun sedih bagi penulis selama masa perkuliahan dan semoga sampai seterusnya.
12. Sahabat tercinta yang tergabung dalam Bederatzi (Tiffany Nasyaa Gunawan, Dinda Dwi Ramadhani, Henny Juliana, Elvira Riska Anggita, Larasati Sunaryo, Adhim Rafianto, Agi Purnawan dan Bayu Prasetya) yang selalu menjadi sahabat terbaik dan terkenang dengan kehebohan yang mereka buat selama penulis berada di Batam.
13. Sahabat ter-garing yaitu Girlzzz (Siti Rahma, Irene Rachelia, Zulfa Uliani, Alifa Nurul Fadhila, Bella Febriyani Sudarman, Larasanti Febrika Hartari

dan Imelda Septi Yulanda) yang telah menjadi sahabat terbaik serta selalu membantu penulis.

14. Kepada sahabat-sahabat yang terkumpul dalam HIKI (Megawati, R.A. Lutfiah Nurhandari, Inggit Khansa Mirna dan Joel Hotma P. Simanjuntak) yang telah menemani penulis semasa perkuliahan serta selalu menjadi teman *hangout* bareng untuk mengelilingi kota Palembang.
15. Perkumpulan mahasiswa pindahan yang terbagung dalam BBL (Virhad Nezio Maulana, Djaky Nanda Parita, Yansen Tanudjaya dan Muhammad Andri Ihsan) yang selalu berbaik hati dengan penulis dan menjadi teman hura-hura dikala waktu senggang.
16. *Smile Group*, Laila Tryda Okisaputri yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi penulis dan Anggraini yang menjadi tim kegembiraan bagi penulis.
17. Teman-teman satu bimbingan dengan penulis yang selalu membantu memberikan informasi dan memecahkan permasalahan skripsi.
18. Teman-teman dan alumni jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2016.
19. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan saran-saran atas kelancaran penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Palembang, Desember 2019
Penulis,



Nurlia Marwaty Hasan
NIM 01011181621037

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PINAGO UTAMA (KEBUN SRIWIJAYA NUSANTARA SEJAHTERA)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) dengan jumlah karyawan 55 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang dijadikan responden. Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

PembimbingII



Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, SE., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE

This research aims to describe and explain the work environment of a which would give effects on performance. This research took place in PT. Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera). Datas in this research are collected by questionnaire and interview. Population of this research is all office employee from PT. Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) in total 50 people. Sample for this research used saturated sampling with 55 employee for the sample. Method analysis of the data which used in this research is Simple Linear Regression. The result showed that there was positive and significant between physical work environment (X) on employees performance (Y).

Keyword: *Physical Work Environment, Employee Performance*

Advisor I



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Advisor II



Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Head of Management Department



Isni Andriana, SE., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswi:

Nama	: Nurlia Marwaty Hasan
NIM	: 01011181621037
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)

Telah kami periksa penulisan, *grammar* maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

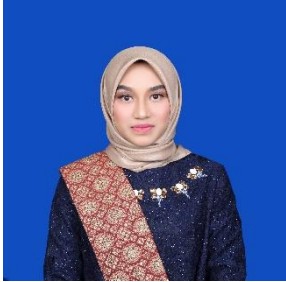
“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu.” (Hadis Riwayat Muslim)

“Change will not come if we wait for some other person or some other time, we are the ones we’ve been waiting for. We are the change that we seek.” (Barack Obama)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Kedua Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat Terbaik**
- **Teman Terbaik**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater**

RIWAYAT HIDUP

	Nama	Nurlia Marwaty Hasan
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat / Tanggal Lahir	Batam / 23 Juli 1998
	Agama	Islam
	Status	Belum Menikah
Alamat		Taman Mutiara Duta C.10 Batam
Alamat E-mail		nurliamarwatyhasan@gmail.com
Pendidikan Formal		
Sekolah Dasar (SD)		SDN 002 Sekupang Batam
Sekolah Menengah Pertama (SMP)		SMPN 25 Batam
Sekolah Menengah Atas (SMA)		SMAN 1 Batam
Strata-1 (S-1)		Universitas Sriwijaya
Riwayat Organisasi		
BEM KM FE UNSRI		Bendahara Dinas Media dan Informasi 2018/2019
BEM KM FE UNSRI		Keanggotaan 2017/2018
IMAJE		Keanggotaan 2017/2018
HMJM		Keanggotaan 2016/2017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN	xi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik	14
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	14
2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	16
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik Terkait Penelitian.....	22
2.1.2 Kinerja	23
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	23
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.2.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	25
2.1.3 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28

2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Perusahaan	33
3.2 Rancangan Penelitian	33
3.3 Jenis Data.....	33
3.3.1 Data Kualitatif	33
3.3.2 Data Kuantitatif	34
3.4 Sumber Data	34
3.4.1 Data Primer	34
3.4.2 Data Sekunder	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Metode Kuesioner	35
3.5.2 Metode Wawancara.....	35
3.6 Populasi dan Sampel.....	35
3.6.1 Populasi	35
3.6.2 Sampel.....	36
3.7 Teknik Analisis Data	36

3.7.1 Uji Instrumen	36
3.7.1.1 Uji Validitas.....	36
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Uji Statistik.....	38
3.8.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	38
3.8.2 Koefisien Korelasi (r).....	38
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.9 Uji Hipotesis	39
3.9.1 Uji t	39
3.10 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	40
3.10.1 Definisi Operasional.....	40
3.10.2 Pengukuran Data Variabel	41
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1 Profil Perusahaan	44
4.1.2 Visi dan Misi	45
4.2 Hasil Penelitian.....	46
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	46

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	49
4.2.2 Teknik Analisis Data.....	50
4.2.2.1 Uji Instrumen.....	50
4.2.2.1.1 Hasil Uji Validitas	50
4.2.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	53
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	53
4.2.3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	60
4.2.4 Uji Statistik.....	67
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	67
4.2.4.2 Analisis (r) dan (R^2).....	68
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	69
4.2.5.1 Hasil Uji t.....	69
4.2.6 Pengujian Hipotesis	70

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan Kantor PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)	3
Tabel 1.2 Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja Fisik PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)	6
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Tahun 2018 PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)	8
Tabel 1.5 Persentase Realisasi Kinerja Karyawan dan Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) ...	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	39
Tabel 3.2 Pengukuran Data Variabel	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) ..	54
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) ...	60
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana	67
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	68

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	78
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner.....	82
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	90
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	99
Lampiran 5. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t).....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang, semakin banyak perusahaan-perusahaan yang bermunculan. Hal ini menyebabkan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini tentu tidaklah mudah. Perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin agar dapat bersaing dan menjadi lebih baik diantara pesaingnya. Visi dan misi yang diterapkan oleh perusahaan harus dijalankan agar dapat membantu memenuhi tujuan dari perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuannya (Pramana & Sudharma, 2013).

Setiap usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Manusia merupakan suatu objek penting bagi perusahaan karena disini manusia yang mempunyai peranan penting dalam menjalani segala aktivitas perusahaan dan sebagai faktor keberhasilan dari perusahaan. Mulai dari yang merencanakan serta sebagai pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan dari perusahaan. Visi maupun misi suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusia didalamnya, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut, tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan dalam proses kegiatannya (Wulandari, 2017). Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia nya.

Semua perusahaan tentunya menginginkan untuk mempunyai karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Robbins dalam (Widianingrum & Djastuti, 2016) kinerja merupakan akumulasi hasil akhir dari semua proses kegiatan kerja dalam perusahaan. Implementasi kinerja dijalankan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2014). Didalam proses pelaksanaan kegiatan aktivitas perusahaan harus selalu dilakukan pengawasan, penilaian dan peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusianya. Hal ini merupakan suatu perwujudan untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Pada persaingan global saat ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan saat yang bersamaan karyawan pun menginginkan umpan balik untuk apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Umpan balik yang diinginkan karyawan tentunya bermacam-macam, bisa mengenai lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Tetapi, hal yang paling akan dirasakan oleh karyawan secara langsung yaitu mengenai lingkungan kerja fisik nya. Menurut Robbins (2013) lingkungan kerja fisik atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contohnya seperti mereka menginginkan untuk bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman dan tentram yang dapat membuat mereka betah bekerja dan semangat dalam mencapai target atau tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik, akan membuat karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi, menimbulkan ide-ide yang baik serta membuat suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan merasa lingkungan dimana tempat ia bekerja tidak nyaman, ia akan kurang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya yang dimana hal ini akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun dan berdampak pada kinerja perusahaan. Selain itu, mereka juga menginginkan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kata lain, karyawan menginginkan lingkungan kerja fisik yang sangat baik.

PT Pinago Utama merupakan industri yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan perkebunan karet di Sumatera Selatan. Peneliti ingin meneliti mengenai lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan di PT Pinago Utama. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan industri perkebunan kelapa sawit yang bernama kebun SNS (Sriwijaya Nusantara Sejahtera) sebagai tempat penelitian.

PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) mempunyai jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan Kantor
PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)

No	Status	Jumlah Karyawan
1	PB (Karyawan Bulanan Tetap)	10
2	KHT(Karyawan Harian Tetap)	45
Total		55

Sumber : PT Pinago Utama 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) mempunyai 55 karyawan yang bekerja di bagian kantor perkebunan. Karyawan tersebut terbagi menjadi 2 status, yaitu status PB (karyawan bulanan tetap) dan status KHT (karyawan harian tetap). Karyawan dengan status PB berjumlah 10 orang, sedangkan karyawan berstatus KHT berjumlah 45 orang. Bisa dilihat bahwa karyawan berstatus KHT lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berstatus PB.

Dengan adanya jumlah karyawan yang banyak, maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai dan menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan oleh kementerian kesehatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menetapkan standarisasi secara nasional mengenai kesehatan lingkungan kerja yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002. Berikut merupakan data mengenai standarisasi persyaratan kesehatan lingkungan kerja:

Tabel 1.2 Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja

No	Keterangan	Standarisasi
1	Penerangan/cahaya	Minimal 100 lux
2	Temperatur	18 – 28 °C
3	Sirkulasi udara	Minimal 15 % dari luas lantai
4	Kelembapan	40 % - 60 %
5	Kebisingan	Maksimal 85 dBA
6	Bangunan	Ruang udara minimal 10 m ³ /karyawan
7	Tata warna ruang kerja	Bewarna terang dan bersih

Sumber : Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002

Tabel 1.2 menunjukkan adanya standarisasi yang di tetapkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia mengenai kesehatan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat tentunya akan berdampak baik bagi kesehatan para karyawan. Perusahaan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh pemerintah. Seperti penerangan/cahaya yang mempunyai standarisasi minimal 100 lux, temperatur udara 18 – 28 °C, sirkulasi udara minimal 15 % dari luas lantai, kelembapan 40 % - 60 %, kebisingan di ruang kerja maksimal 85 dBA, bangunan kantor harus memiliki ruang udara minimal 10 m³/karyawan dan tata warna ruang kerja harus bewarna terang serta bersih.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar sesuai dengan standarisasi nasional yang ada, karena jika tidak di perhatikan maka akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Dengan adanya standarisasi yang ditetapkan oleh KEMENKES, maka diketahui lingkungan kerja fisik yang ada di

PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) masih belum memadai. Hal ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)

No	Keterangan	Jumlah (Unit)	Kondisi	
			Baik	Buruk
1	Lampu	22	15	7
2	Air Conditioner (AC)	6	4	2
3	Ceiling Fan	2	2	-
4	Ventilasi	16	10	6
5	Meja	60	48	12
6	Kursi	60	51	9
7	Pengharum Ruang	7	4	3
8	Papan Tulis	8	7	1
9	Toilet	2	1	1
10	Bangunan	3	3	-
11	Komputer	30	22	8
12	Lemari	10	6	4
13	Printer	4	2	2
14	Dispenser	1	1	-
15	Tempat Sampah	13	6	7

Sumber : PT Pinago Utama 2019

Pada tabel 1.3 terdapat data mengenai lingkungan kerja fisik yang berada di PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera). Data tersebut menjelaskan

mengenai peralatan, perlengkapan dan bangunan yang ada di perusahaan dalam kondisi baik maupun buruk. Adanya perlengkapan, peralatan dan bangunan dengan ukuran dan bahan yang tepat akan menyebabkan karyawan merasa sesuai dan senang menggunakannya. Namun, masih banyak fasilitas-fasilitas yang ada dalam keadaan buruk. Seperti lampu, AC, ventilasi, meja, kursi, pengharum, papan tulis, komputer, toilet, lemari, tempat sampah dan printer. Padahal fasilitas-fasilitas seperti ini sangat penting untuk menunjang aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi fasilitas yang buruk bisa menyebabkan karyawan akan kurang semangat untuk bekerja di kantor. Kondisi perlengkapan dan peralatan yang buruk, tidak langsung diatasi oleh perusahaan. Seharusnya demi meningkatkan semangat kerja para karyawan, perusahaan harus memperhatikan kondisi fasilitas-fasilitas yang ada di sekitar karyawan. Dengan demikian produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat.

Pada tahun 2018 karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018
PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hari Kerja Efektif	Hari Kerja	Absen	Presentase Kehadiran (%)
1	Januari	55	26	1,430	1,430	-	100
2	Februari	55	23	1,265	1.183	82	93
3	Maret	55	25	1,375	1,245	130	90
4	April	55	24	1,320	1,152	168	87
5	Mei	55	24	1,320	1,320	-	100
6	Juni	55	19	1,045	856	189	81
7	Juli	55	26	1,430	1,430	-	100
8	Agustus	55	25	1,375	1,290	85	93
9	September	55	24	1,320	1,216	104	92
10	Oktober	55	27	1,485	1,333	152	89
11	November	55	26	1,430	1,430	-	100
12	Desember	55	25	1,375	1,191	184	86

Sumber : PT Pinago Utama 2019

Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) pada tabel 1.4 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karna sakit dan kematian keluarga. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan. Tentunya perusahaan tidak menginginkan hal tersebut.

Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan mengenai lingkungan kerja fisik agar tidak terjadinya tingkat absensi yang tinggi.

Lingkungan kerja fisik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Seperti pada tabel 1.5 menunjukkan realisasi pencapaian kinerja karyawan pada PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera):

Tabel 1.5
Presentase Realisasi Kinerja Karyawan dan Target Pencapaian Kinerja
Karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) 2018

No	Bulan	Target Pencapaian Kinerja Karyawan	Presentase Realisasi Kinerja Karyawan
1	Januari	78,0	80,0
2	Februari	78,5	76,0
3	Maret	78,8	74,0
4	April	79,0	79,0
5	Mei	79,0	82,0
6	Juni	79,7	76,0
7	Juli	80,5	83,0
8	Agustus	80,5	79,0
9	September	80,5	77,0
10	Oktober	81,0	79,0
11	November	82,0	84,0
12	Desember	83,5	81,0

Sumber : PT Pinago Utama 2019

Pada tabel 1.5 menunjukkan bagaimana realisasi kinerja karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera). Presentase dari realisasi kinerja karyawan menunjukkan tingkat yang fluktuatif. Pada bulan Januari, April, Mei, Juli dan November diketahui bahwa presentase dari realisasi kinerja karyawan berada di atas target pencapaian yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ada. Namun pada bulan Februari, Maret, Juni, Agustus, September, Oktober dan Desember presentase dari realisasi kinerja karyawan berada di bawah target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Tentunya hal ini bisa membuat kinerja perusahaan juga ikut menurun.

Telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Eka, Sunuharyo, & Utami, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian oleh (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian (Pramana & Sudharma, 2013) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Norianggono et al., 2014) lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Wulandari, 2017) juga menyatakan bahwa hasil yang diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik yang signifikan terhadap

kinerja pegawai. Serta penelitian (Sofyan, 2013) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak selalu mampu meningkatkan kinerja karyawan. (Widianingrum & Djastuti, 2016) menyatakan hasil yang berbeda dari ke enam jurnal diatas yaitu lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidak-konsistenan pada hasil penelitian terdahulu. Selain hasil penelitian yang tidak konsisten, teori dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut pun berbeda-beda.

Pada penelitian terdahulu oleh (Pramana & Sudharma, 2013) mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, indikator variabel lingkungan kerja fisik yang di teliti hanya udara, suara, cahaya dan warna. Indikator tersebut belum lengkap karena peneliti hanya memfokuskan untuk meneliti lingkungan kerja fisik perantara saja. Selanjutnya penelitian mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan oleh (Norianggono et al., 2014) indikator variabel lingkungan kerja fisik yang di teliti yaitu temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna. Namun, seperti kebersihan lingkungan kerja dan musik yang di dengarkan saat melakukan aktivitas kerja tidak menjadi indikator dalam penelitian ini.

Pada penelitian (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018) yang membahas mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, indikator yang di

teliti yaitu sirkulasi udara, penerangan, musik, kebersihan dan keamanan. Tata warna tidak menjadi indikator dalam penelitian ini, padahal tata warna sangat penting untuk mengetahui apakah karyawan sudah merasa nyaman, rileks dan semangat dengan tata warna lingkungan kerja fisik kantor yang ada. Dalam penelitian terdahulu mengenai Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai oleh (Wulandari, 2017) hanya meneliti dengan menggunakan indikator pencahayaan, suhu dan kelembapan, kebisingan, warna dan musik. Penelitian ini lebih menekankan untuk meneliti mengenai indikator lingkungan kerja fisik perantara.

Dari penelitian terdahulu diatas, peneliti ingin meneliti kembali penelitian yang telah di lakukan oleh (Eka et al., 2016) dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti karena pada penelitian tersebut indikator yang di teliti lebih lengkap yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, tata warna, musik, kebersihan dan keamanan dimana faktor lingkungan kerja fisik langsung dan perantara menjadi indikator dalam penelitian ini. Objek yang di teliti merupakan karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara). Pemilihan objek ini dikarenakan dari ketujuh jurnal tersebut belum terdapat penelitian mengenai lingkungan kerja fisik di kantor perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan latar belakang yang ada, melalui penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh dari lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera)”

1.2 Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) ?

1.3 Tujuan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis :

Hasil penelitian ini bisa disajikan dengan menggunakan konsep yang lebih komprehensif dan mampu menjawab ketidakpastian mengenai penerapan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera).

1.4.2 Manfaat Secara Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi PT Pinago Utama (Kebun Sriwijaya Nusantara Sejahtera) dalam

mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan agar perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 40(1), 76–85.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Pramana, A. . G. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1175–1188.
- Reksohadiprodjo, S. (2000). *Manajemen Produksi* (Keempat). Yogyakarta: BPFE.

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
<https://doi.org/2302 934X>
- Stephen Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Pres.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55–60.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Depok, Jawa Barat: RajaGrafindo Persada.
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *Journal of Management*, 5(4), 1–10.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha

Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 5(1), 150–164.