

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO  
PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**SHAVIRA FEBRY NASTARESTA**

**01011381621227**

**MANAJEMEN**

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Shavira Febry Nastaresta

NIM : 01011381621227

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

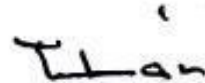
**Tanggal persetujuan**

**Tanggal :**

08 Januari 2020

**Dosen Pembimbing**

**Ketua**



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

**Tanggal :**

15 Januari 2020

**Anggota**



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

NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Shavira Febry Nastaresta  
NIM : 01011381621227  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 27 Januari 2020

Ketua



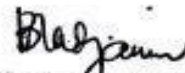
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Anggota



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

Anggota



Prof. Badia Perzade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



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

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Shavira Febry Nastaresta

NIM : 01011381621227

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 PADA PT. REMCO PALEMBANG**

Pembimbing

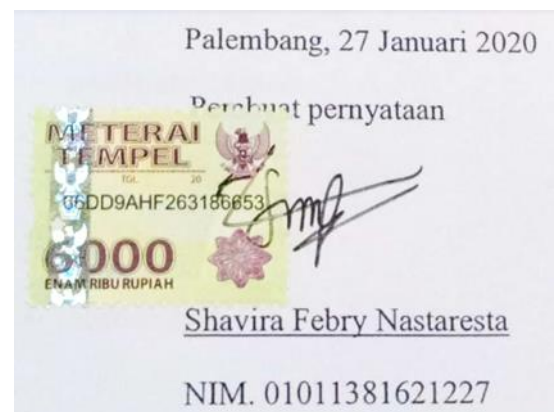
Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 27 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 sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan kelar kesarjanaan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi.

Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya sehingga bebas dari unsur plagiarisme. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam progres penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 27 Januari 2020

Penulis,



Shavira Febry Nastaresta

NIM. 01011381621227

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>9</b>
2.1. Lingkungan Kerja .....	9
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	9
2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	11
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	12
2.1.4. Manfaat Lingkungan Kerja .....	12
2.1.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	13
2.2. Kinerja Karyawan .....	17

2.2.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	20
2.3. Hubungan antar Variabel .....	21
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Kerangka Pemikiran .....	24
2.6. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	26
3.2. Rancangan Penelitian.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1. Jenis Data.....	27
3.3.2. Sumber Data.....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5. Populasi dan Sampel .....	29
3.5.1. Populasi .....	29
3.5.2. Sampel.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	32
3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian .....	39
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
4.1.2. Visi dan Misi PT. Remco Palembang.....	40
4.2. Hasil Penelitian .....	41
4.2.1. Deskripsi Frekuensi Karakteristik Responden.....	41
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	43
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.2.4. Hasil Uji Statistik.....	57
4.2.5. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R) .....	58
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis .....	60

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1. 1 Data Lingkungan Kerja Fisik Bagian Pabrik PT. Remco Palembang Tahun 2019.....	6
Tabel 1. 2 Data Standar Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Menurut PERMENKES No. 70 Tahun 2016 Pada PT. Remco Palembang .....	7
Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Remco Palembang Tahun 2016-2018.....	7
Tabel 1. 4 Data Target Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Remco Palembang Tahun 2016-2018.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Pabrik Pada PT. Remco Palembang Tahun 2019.....	29
Tabel 3. 2 Perhitungan Jumlah Sampel untuk Setiap Bagian .....	31
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik .....	44
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R).....	59
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	24
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	67
Lampiran 2. Tabel Kuesioner.....	70
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	71

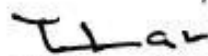
## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang. Populasi berjumlah 148 orang, untuk teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan jenis simple random sampling, dan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 60 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang. Bagi perusahaan disarankan untuk memperbaiki kondisi dari lingkungan kerja fisik yang ada disekitar tempat kerja yaitu pada pencahayaan, suhu udara dan sirkulasi udara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan**

**Pembimbing I**



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

**Pembimbing II**



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

**Ketua Jurusan Manajemen**



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

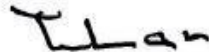
## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. REMCO PALEMBANG***

*This study aims to determine and analyze the effect of physical work environment on employees performance at PT Remco Palembang. The population numbered 148 people, for sampling techniques using probability sampling with the type of simple random sampling and the determination of the sample using slovin formula therefore the sampling of this research are about 60 respondents. The method used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires. The analysis technique that be used is simple linear regression analysis. The result of this study indicate that the physical work environment had significant effect on employees performance at PT. Remco Palembang. For companies it is recommended to improve the conditions of the physical work environment that is around the workplace such as lighting, temperature and air circulation in order to improve employees performance.*

***Keywords : Physical Work Environment, Employees Performance***

***Supervisor I***



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

***Supervisor II***



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

***Head Of Management Department***



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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi dalam pencapaian tujuannya. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas serta kinerja baik hal itu merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan. Menurut Schuler dalam (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan dari organisasi dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan juga adil bagi kepentingan individu organisasi maupun masyarakat.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dituntut untuk dapat lebih diperhatikan, karena secanggih apapun teknologi yang digunakan di dalam suatu perusahaan pada akhirnya karyawan di dalam perusahaan tersebut turut ikut serta menjalankannya. Hal ini berarti di setiap kegiatan yang dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan tidak terlepas dari adanya usaha dan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak akan dapat tergantikan fungsinya dengan apapun.

Pada suatu perusahaan karyawan dituntut untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang berkualitas serta dilakukan dengan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap berlangsungnya tumbuh dan kembang perusahaan terlebih pada bidang industri, karena jika kinerja karyawan yang diberikan kurang maksimal maka kemungkinan hasil dari perusahaan itu akan menjadi tidak maksimal. Definisi dari kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja, yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Nanda, 2017)

Agar suatu organisasi atau perusahaan dapat menjaga serta meningkatkan kinerja dari karyawannya maka salah satu hal yang dapat dilakukan adalah menjaga atau dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan di dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan keadaan dari lingkungan kerja di dalam perusahaannya. Menurut (Nitisemito, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2011) adalah segala sesuatu yang terletak atau berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hubungan di dalam lingkungan kerja berupa hubungan antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja yang tidak dapat diabaikan keberadaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal dikarenakan keadaan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan, seperti tingkat suhu udara yang tidak tepat, keadaan bangunan yang tidak memadai, penerangan dalam suatu ruangan yang kurang atau lebih, adanya kebisingan dan gangguan lainnya.

Apabila di dalam suatu perusahaan terdapat lingkungan kerja yang baik, maka hal ini dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres yang akan dihadapi oleh karyawan. Sehingga kinerja yang diberikan karyawan akan meningkat. Walaupun dalam perusahaan tersebut telah memenuhi fasilitas kerja yang baik untuk para karyawan, namun tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik maka tidak akan ada artinya. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mampu untuk menciptakan suatu cara dalam menangani berbagai macam bentuk-bentuk persoalan yang terjadi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam usaha mencapai pencapaian tujuan organisasi.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan lingkungan kerja fisik pada PT Remco Palembang yang beralamatkan di Jalan Ki Kemas Rindo, Ogan Baru,



Kecamatan Kertapati, Kota Palembang. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pengolahan bahan baku karet yang di produksi menjadi barang setengah jadi atau lebih dikenal dengan Crumb Rubber, yaitu karet remah yang diklasifikasikan dengan Standar Indonesia Rubber (SIR) yang kemudian hasil produksinya diekspor ke Negara Amerika, Eropa, dan Asia.

**Tabel 1. 1** Data Lingkungan Kerja Fisik Bagian Pabrik PT. Remco Palembang Tahun 2019

No.	Keterangan	Jumlah	Tidak Berfungsi dengan Baik	Keterangan
1.	Meja	14	3	Rusak berat
2.	Kursi	18	5	Rusak ringan
3.	TV	3	-	Baik
4.	Kipas Angin	10	1	Rusak berat
5.	Kipas Ventilasi	20	7	Rusak Berat
6.	Lemari	8	3	Rusak ringan
7.	Lampu	23	9	Rusak berat
8.	Kamar Mandi	2	1	Tidak bisa dipakai

Sumber : PT Remco Palembang, 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 1.1 diatas, dapat di lihat bahwa sarana dan prasarana di dalam PT Remco Palembang masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan baik dari kerusakan ringan sampai kerusakan berat, seperti meja, kursi, kipas angin, lemari dan lainnya yang belum dilakukan penggantian dengan unit baru. Sementara untuk kamar mandi jika berdasarkan dari Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja perkantoran, kamar mandi untuk karyawan pria dengan jumlah pekerja 51 s/d 100 adalah 3 kamar mandi, dan dari data diatas hanya ada dua kamar mandi

yang tersedia dimana salah satunya mengalami kerusakan berat. Hal ini berarti pada PT Remco Palembang belum mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik.

**Tabel 1. 2** Data Standar Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Menurut PERMENKES No. 70 Tahun 2016 Pada PT. Remco Palembang

<b>Performansi Fisik</b>	<b>Ukuran di Tempat Kerja</b>	<b>Standar dari Menteri Kesehatan</b>	<b>Ket.</b>
Pencahayaan (lux)	200	300-500	Dibawah standar
Suhu Udara (°C)	28-30	18-28	Dibawah standar

Sumber : PT. Remco Palembang, 2019 dan PERMENKES No. 70 Tahun 2016

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil dari pengukuran pencahayaan dan suhu udara pada PT. Remco Palembang masih berada dibawah standar berdasarkan dari Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri (PERMENKES No. 70 Tahun 2016). Sehingga berdasarkan dari data diatas, masih perlunya perbaikan pada pencahayaan dan suhu udara yang ada pada pabrik PT. Remco Palembang.

**Tabel 1. 3** Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Remco Palembang Tahun 2016-2018

<b>Bagian</b>	<b>Tahun 2016</b>	<b>Nilai Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>
Produksi I	80	75	73
Produksi II	77	74	71
Bongkar Muat	79	81	78
<b>Total</b>	<b>78,6</b>	<b>76,6</b>	<b>74</b>

Sumber : PT Remco Palembang, 2019

#### **Standar Penilaian Kinerja Karyawan**

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
85-100	Baik Sekali
75-84	Baik
65-74	Cukup
<65	Kurang

Sumber : PT Remco Palembang, 2019

Pada tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa telah terjadi penurunan kinerja pada tahun 2019 dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya penurunan dari kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan dimana fasilitas yang disediakan belum memadai seperti yang terlihat pada tabel 1.1 tentang data lingkungan kerja fisik diatas, dimana fasilitas yang tidak memadai tersebut menghambat karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kemudian tidak tepatnya waktu dalam pelaksanaan pekerjaan juga menjadi salah satu akibat dari tidak tersedianya peralatan dengan baik, dimana apabila karyawan merasa tidak nyaman karena tidak memadainya peralatan saat melaksanakan pekerjaannya tentu saja dapat membuat karyawan menunda pekerjaannya dan hasil yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1. 4** Data Target Kerja Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Remco Palembang Tahun 2016-2018

<b>Tahun</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi (ton)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
2016	Produksi blanket	46.800	42.680	91,19
	Produksi SIR 20	34.200	30.492	89,15
2017	Produksi blanket	46.800	42.962	91,79
	Produksi SIR 20	34.800	31.404	90,24
2018	Produksi blanket	46.800	40.756	87,08
	Produksi SIR 20	33.600	28.089	89,55

Sumber : PT Remco Palembang, 2019

Kemudian pada tabel 1.4 berdasarkan dari data target kerja karyawan diatas pada tahun 2018 produksi blanket dan produksi SIR 20 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2017 sebelumnya yaitu sebesar 87,08% dan

89,55%. Penurunan dari target kerja ini juga sesuai dengan data penilaian kinerja karyawan, dimana telah terjadi penurunan pada kinerja karyawan yang berkaitan juga dengan data lingkungan kerja fisik pada bagian pabrik yang masih belum memadai.

Berdasarkan dari pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Remco Palembang”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan atau dikembangkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian yang didapat, yaitu Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT Remco Palembang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan PT Remco Palembang dalam mengatasi masalah yang terjadi khususnya pada permasalahan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan demi adanya perbaikan dan perkembangan bagi perusahaan yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . FIF GROUP Manado. *EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Federal International Finance Cabang Samarinda, 4(4), 1179–1193.
- 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* (14th ed.). Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja ( Studi pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang), 44(1), 178–185.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *EMBA*, 4(1), 45–55.
- Nanda, A. satria. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 10–46.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–24.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Cabang Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, 9, 44–53.
- Sihombing, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bogor: In Media.
- Sihombing, T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat). *OE*, VI(2), 220–237.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, H. B. (2015). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.