

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA DI PALEMBANG**



skripsi oleh :
Chandra
01011181320026
Manajemen

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih
Gelar sarjana ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2017**

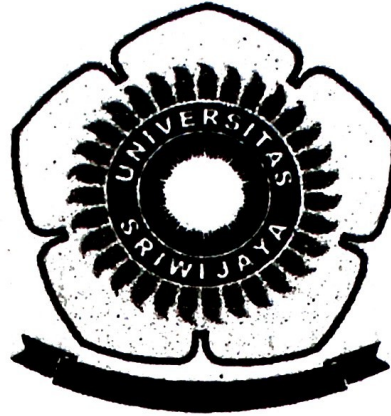
S
658.314 07 598 16

9952

ca/

cha
p
2017

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA DI PALEMBANG**



skripsi oleh :
Chandra
01011181320026
Manajemen

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih
Gelar sarjana ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA

Disusun Oleh :

Nama : Chandra
NIM : 01011181320026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi

Tanggal Persetujuan

30/1-17

Dosen Pembimbing

Ketua




Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Anggota

Tanggal Persetujua

26/1-17



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP : 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA

Disusun oleh :

Nama : Chandra
Nim : 01011181320026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Anggota


Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A

NIP : 195105121978031002

Anggota


Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP : 195210031976021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP.195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chandra
Nim : 01011181320026
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian :

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 saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya,

Pembuat Pernyataan



Chandra

01011181320026

MOTTO

“Ku olah kata, kubaca makna, kuikat dalam alinea, kubingkai dalam bab sejumlah lima, jadilah mahakarya, gelar sarjana kuterima, orangtua, calon istri/suami dan calon mertua pun bahagia.

(Chandra)

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Skripsi ini saya persembahkan untuk :*

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Orang tua ku tercinta

Saudaraku

Keluarga Besar

Orang Terkasih

Sahabatku

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang**. Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. Penulis menyadari bahwa penyusun skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya,



Chandra

01011181320026

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. **ALLAH SWT** yang selalu memberkati
2. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya bersyukur pernah mengenal beliau. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas, ramah serta perhatian, banyak ilmu, inspirasi serta nasihat yang pernah beliau berikan.
5. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok muda yang visioner dan sebagai kakak yang segenap kemampuannya mencurahkan perhatian kepada adik-adik mahasiswa, yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah yang dirasakan mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
6. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang ibu dan bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
7. **Kepada Bapak/Ibu Dosen Beserta Para Karyawan Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen**, yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dan pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi khususnya di Bidang Manajemen dan *InshaAllah* bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
8. **Drs. H. Ahmad Nazaruddin. M. M** selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal berkehidupan sosial.
9. **Kedua Orang Tua** tercinta, Ayahanda **H. Junaidi** dan Ibunda **Hj. Sunara** terima kasih banyak berkat kasih sayang, didikan, do'a serta dukungan baik bersifat materil maupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar walaupun selalu ada ujian yang mengiringi. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam umur kalian, disehatkan raga maupun jiwanya serta dimuliakan oleh Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Aamiin.
10. **Adik** tercinta Widuri dan Putri Agustin , kakak tercinta Jerry Permison terima kasih atas perhatian, do'a, kasih sayang, dan motivasi yang telah kalian berikan. Semoga kita semua selalu diberikan kekuatan, keridhoan, serta keberkahan dari Allah SWT, sehingga kita dapat selalu berkumpul dalam suka maupun duka. Aamiin.

11. Terima kasih juga buat **Vivi Arinda** yang selalu menemani dan mendukung dalam proses membuat skripsi .
12. **Tempat bernaung di Indralaya, Kantin Anjas, Kosan bunga Mas,** dan semua tempat yang pernah ditumpanginya selama perkuliahan di indralaya, saya ucapkan terima kasih .
13. **Teman Seperjuangan Skripsi,** Ferdy, bintang, rega, R.ikhshan, imam, oka, eko, Rully, Nacha, Yeti dan satu jurusan manajemen angkatan 2013 terima kasih telah saling membantu, saling mendukung, dan saling memberi saran dalam proses pembuatan skripsi yang selalu berbagi cerita selama perkuliahan.
14. **Teman-Teman satu jurusan manajemen angkatan 2013,** yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu karena kalian semua luar biasa dan kita adalah angkatan paling kompak.
15. **PT. Sritrang Lingga Indonesia** yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan riset dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
16. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA PALEMBANG

Oleh :

Chandra

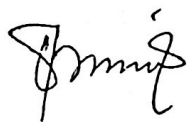
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang. Dalam metode penelitian, setiap variabel yang diteliti akan diuji dengan menggunakan pengujian metode hubungan kausal antara variabel bebas (*independence*) terhadap variabel terikat (*dependence*), sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Dalam menganalisa data, penelitian menggunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa R square menunjukkan angka sebesar 0,36. dengan demikian, variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 3,6% dan uji regresi dengan nilai signifikan menunjukkan angka sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

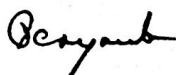


Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A

NIP : 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 195707141984031005

ABSTRACT

WORK ENVIRONMENT EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. SRITRANG LINGGA INDONESIA PALEMBANG

By:

Chandra:

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.; Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A

This study aims to determine the work environment is there any influence on the performance of employees at PT. Sritrang Lingga Indonesia in Palembang. In research methods, each variable studied will be tested using the testing methods of the causal relationship between the independent variables (independence) on the dependent variable (dependence), while to analyze the results of the questionnaire in this study quantitatively using a Likert scale. In analyzing the data, the research using descriptive analysis that shows the distribution of items of each variable, then a simple regression analysis showed that the R square shows the figure of 0.36. thus, job satisfaction variables capable identifies the variable performance of 3.6% and regression test with significant value shows the number of 0.000 meaning <0.05 that no work environment influence on employee performance based on the results of this study concluded that the work environment and a positive effect significant to employees performance at PT. Sritrang Lingga Indonesia in Palembang.

Keywords : work envyronment, employee performance

Acknowledged by

Supervisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Supervisor II



Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A

NIP : 195105121978031002

Approved by

Head of Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Chandra
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tamat/Tanggal Lahir : Palembang, 11 November 1995
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat Rumah Orangtua : Yaktapena 2 BLOK 11 C Plaju Palembang
Alamat Email : Chandraboy6@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Karya Dharma Bakti Palembang
SLTP : SMP Negeri 4 Palembang
SLTA : SMA Bina Warga 2 Palembang
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : Anggota IKAMMA (Ikatan Mahasiswa
Manajemen) FE UNSRI 2014/2015

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | ix |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTARGAMBAR..... | xvi |
| i | |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 13 |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN | 14 |
| 2.1 Landasan Teori | 14 |
| 2.1.1 VariabelLingkungan Kerja..... | 14 |
| 2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja..... | 17 |
| 2.1.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja | 19 |
| 2.1.4 Variabel Kinerja..... | 19 |
| 2.1.5 Indikator Kinerja..... | 23 |
| 2.1.6 Faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 24 |
| 2.1.7 Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan | 25 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3 Kerangka Pikir | 27 |
| 2.4 Hipotesis..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Rancangan Penelitian | 29 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 30 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.5 Populasi dan Sampel..... | 32 |
| 3.6 Teknik Analisis | 33 |
| 3.7 Definisi Operasional | 37 |
| 3.8 Pengukuran Variabel | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Gambaran Objek Penelitian | 43 |
| 4.1.1 Sejarah Umum PT. Sritrang Lingga Indonesia Sumatera Selatan | |
| 4.1.2 Visi dan Misi..... | 43 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 44 |
| 4.2.1 Gambaran Umum Responden..... | 44 |
| 4.3 Pengujian Kuesioner..... | 45 |
| 4.3.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian | 48 |
| 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 48 |
| 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 48 |
| 4.5.1 Analisis Deskriptif Mengenai Lingkungan Kerja (X)..... | 49 |
| 4.5.2 Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja (Y)..... | 62 |
| 4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 73 |
| 4.7. Hasil Uji t..... | 74 |
| 4.8. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 76 |
| 4.9. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 77 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 80 |
| 5.1 Kesimpulan | 80 |
| 5.2 Saran..... | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 81 |
| LAMPIRAN..... | 88 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Absensi karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang..... | 8 |
| Tabel 1.2 Hasil observasi lingkungan kerja terhadap kinerja..... | 9 |
| Tabel 1.3 Hasil observasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyaw..... | 10 |
| Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Non Fisik | 11 |
| Tabel 2.1 Daftar Warna dan Pengaruhnya | 19 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.. | 26 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 38 |
| Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert | 39 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 42 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia | 43 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... | 43 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 44 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja) | 46 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)..... | 47 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas | 48 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 1..... | 49 |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 2..... | 50 |
| Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 3..... | 50 |
| Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 4..... | 51 |
| Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 5..... | 52 |
| Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 6..... | 52 |
| Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 7..... | 53 |
| Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 8..... | 54 |
| Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 9..... | 54 |
| Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 10..... | 55 |
| Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 3..... | 51 |
| Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 4..... | 51 |
| Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 5..... | 52 |
| Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 6..... | 52 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 7..... | 53 |
| Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 8..... | 53 |
| Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Seluruh Pernyataan Variabel Y..... | 54 |
| Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian..... | 55 |
| Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas | 56 |
| Tabel 4.27 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 57 |
| Tabel 4.28 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana..... | 58 |
| Tabel 4.29 Hasil Analisa Uji t..... | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 27 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 28 |

LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Frequency Table X..... | 77 |
| Uji Reliabilitas Variabel X..... | 80 |
| Item- Total Statistik | 80 |
| One- Sample Statistik..... | 81 |
| Frequency Table Y..... | 82 |
| Uji Reliabilitas Variabel Y..... | 84 |
| Item- Total Statistik | 85 |
| One- Sample Statistik..... | 86 |
| Analisis Regresi Linear Sederhana..... | 86 |

BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor lingkungan baik yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Faktor sumber lingkungan merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan lingkungan kerja yang memadai ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan tingkat kinerja karyawan pada suatu

lingkungan kerja yang kurang memadai , karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja pada lingkungan kerja yang ada didalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005:56) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah : (Sedarmayanti, 2001:21)

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja;
3. Kelembaban di tempat kerja;
4. Sirkulasi udara di tempat kerja;
5. Kebisingan di tempat kerja;
6. Getaran mekanis di tempat kerja;
7. Tata warna di tempat kerja;
8. Dekorasi di tempat kerja (layout);
9. Musik di tempat kerja;
10. Keamanan di tempat kerja

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan pada dasarnya akan didahului oleh lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Analisa, 2011:26). Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja

yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Aktivitas dalam bekerja mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak agar mencapai tujuannya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, upaya dan intensitas serta kesediaannya untuk berkorban agar tercapai tujuan (Robbins, 2004:55). Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya. Pada perkembangannya, orang bekerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Dalam bekerja karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang baik, hasil kerja yang baik, dan dapat melakukan pekerjaan dengan efisien. Hal ini dapat dilakukan saat karyawan memiliki kerja yang baik. Dengan kinerja yang dimilikinya karyawan akan berusaha mencapai tujuan dalam hidupnya. Tujuan hidup karyawan antara lain adalah untuk memperoleh prestasi dalam bekerja serta memperoleh hasil kerja yang baik (kinerja karyawan). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan dukungan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada semakin tingginya kinerja karyawan. Pekerjaan selalu

membawa konsekuensi yang berbeda bagi tiap individu. Dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan ada yang positif dan ada yang negatif. Dampak negatif yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan adalah beban kerja yang berat yang menyebabkan stres. Stres terjadi karena adanya interaksi antara individu dengan individu yang lain atau dengan pekerjaan yang dihadapinya. Terjadinya stres akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. PT.Sritrang Lingga Indonesia di Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi getah karet. Karena lingkungan kerja pada pabrik ini memiliki bau yang kurang enak bagi semua pekerja pabrik dan udara di sekitar pabrik ini ada yg dingin karena tidak terkena sinar matahari dan ada juga yang panas karena terkena sinar matahari semuanya kurang enak dikarenakan pabrik ini merupakan tempat penampungan dan pengolahan getah karet , sedangkan kalau masalah keamanan di pabrik ini di sekeliling mulai dari pintu masuk pabrik telah dijaga oleh security Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT.Sritrang Lingga Indonesia yang berlokasi di Palembang karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kerja. lingkungan kerja merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. lingkungan kerja cocok apabila tujuan perusahaan telah mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Lingkungan kerja yang tepat akan menimbulkan kerja seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya jumlah pabrik pengolahan, khususnya di Kota Palembang berarti

perusahaan harus mampu bersaing dalam mencapai tujuan perusahaan. perusahaan bertujuan untuk membantu pemerintah meningkatkan ekspor non migas dan menambah devisa, meningkatkan produktifitas dan efisiensi dari produksi karet agar dapat bersaing dengan industri sejenis dalam negeri dan luar negeri. Untuk mencapai tujuan tersebut.

perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya seoptimal mungkin, disamping sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya buatan/teknologi, dan sumber daya modal. PT. Sritrang Lingga Indonesia merupakan salah satu pabrik yang berada di Sumatera Selatan yang bergerak di bidang produksi getah karet dan menyuply produk di luar maupun di dalam negeri pabrik ini berdiri dan mulai memproduksi produk pada tahun 2006 , salah satu pabrik ini berada di kota Palembang dan banyak dari setiap daerah yang menjual hasil getah mereka ke pabrik ini karena pabrik ini merupakan tempat pengolahan terakhir getah karet hingga menjadi bahan mentah yang siap untuk diproduksi , mengenai akses menuju pabrik ini lumayan sulit karena jalan menuju pabrik ini lumayan rusak karena banyak mobil atau truk pengangkut karet getah yang keluar masuk menuju pabrik ini sehingga jalan menjadi rusak.

Tabel 1.1.**Absensi karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang**

| No | Bulan | Jumlah pengajar | Sakit | Izin | Alpa | Jumlah absensi | Jumlah hari kerja |
|----|-----------|-----------------|-------|------|------|----------------|-------------------|
| 1 | Agustus | 70 | 11 | 18 | 18 | 47 | 28 |
| 2 | September | 70 | 15 | 16 | 14 | 45 | 28 |
| 3 | Oktober | 70 | 15 | 15 | 13 | 43 | 28 |

Sumber : PT. Sritrang Lingga Indonesia

Berdasarkan Absensi Karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat absensi *relative* tinggi. Hal itu dapat dilihat pada setiap bulan periode triwulan tahun 2016-2017, dari bulan Agustus sampai Oktober absensi karyawan di PT. Sritang Lingga Indonesia mengalami penurunan pada setiap bulan.

Lingkungan Kerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia yang dihadapi di pabrik ini terdapat 2 bagian yaitu lingkungan kerja di dalam kantor atau juga bisa disebut lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja di luar kantor atau lapangan atau juga bisa disebut lingkungan kerja non fisik, para pegawai yang bekerja di lapangan dengan lingkungan kerja fisik kadang mengeluhkan lingkungan kerja mereka karena bau yang tidak enak dan lingkungan yang becek disebabkan oleh bekas kotoran getah karet dan bau yang menyebabkan polusi udara para pekerja ini juga membutuhkan fisik yang kuat untuk bekerja di lingkungan ini dan sebaliknya lingkungan kerja di dalam kantor atau lingkungan non fisik tidak perlu resah karena lingkungan tempat

mereka bekerja nyaman sekali dan tidak memiliki polusi udara dan bekerja di depan komputer dan duduk santai di dalam ruangan. PT. Sritrang Lingga Indonesia ini juga bersaing dengan pabrik lain yang berada di Sumatera Selatan seperti PT. Hoktong yang letaknya tidak jauh dari pabrik ini yang bersaing dalam bidang produksi getah karet, meskipun PT. Hoktong lebih lama berdiri pada tahun 1935 tetapi masih bisa menyaingi dan mengungguli pabrik lain meskipun masih bisa dibalang baru mulai produksi.

Tabel 1.2.

Hasil observasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia 28 September 2016

Lingkungan Kerja Fisik

| 1. Langsung | Kondisi |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pusat kerja 1. Jarak rumah pengajar ke pusat kerja 2. Jarak wc dan kantor 3. Jarak warung dan kantor 4. Keadaan jalan ke pusat kerja ketika hujan 5. Keadaan jalan ketika panas ke pusat kerja 6. Pencahayaan menuju pusat kerja | <ul style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata 18 km/jam 2. 15 meter 3. 50 meter 4. Kurang baik 5. Cukup baik 6. Kurang Baik |

Sumber: Lingkungan kerja PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang 28 September 2016

Tabel 1.3.

Hasil observasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Indonesia 28 September 2016

| 2. Perantara | Kondisi |
|-------------------------------|--|
| 1. Penerangan (pabrik) | 1. Karena tidak adanya <i>gordyn</i> , penerangan sangat menyilaukan atau bayangan kontras yang dapat mengganggu proses kerja |
| 2. Penerangan (kantor) | 2. Penerangan dikantor baik |
| 3. Sirkulasi udara (pabrik) | 3. Sirkulasi udara kurang baik, karena terdapat banyak getah karet yang menyebabkan udara kurang segar untk dihirup |
| 4. Sirkulasi udara (kantor) | 4. Sirkulasi udara di ruangan kantor kurang baik dan lembab, ditambah kurangnya tanaman yang menghasilkan oksigen di tempat tersebut |
| 5. Getaran | 5. Getaran di PT. Sritrang Lingga Indonesia kurang baik karena akibat dari mesiu pabrik |
| 6. Bau tidak sedap | 6. Sering tercium bau tidak sedap diarea kantor , karena di belakang pabrik sering digunakan sebagai tempat pembuangan limbah getah karet setiap harinya |
| 7. Tata warna | 7. Tata warna di ruang , cukup baik |
| 8. Dekorasi | 8. Kurang nya dekorasi disetiap ruangan, yang menurut salah satu pekerja merasa bosan di tempat kerja karena tidak adanya pemandangan yang dapat membuatnya nyaman di ruang tersebut |
| 9. Keamanan | 9. Tempat kerja sangat aman, karena dijaga sangat ketat oleh security |

Sumber: Lingkungan kerja PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang 28 September 2016

Tabel 1.4.

Lingkungan Kerja Non Fisik

| Keterangan | Kondisi |
|----------------------|----------------|
| 1. Suasana | cukup Baik |
| 2. Komunikasi | Baik |
| 3. Pengendalian Diri | Baik |
| 4. Kepuasan | - |

Sumber: Lingkungan kerja PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang

Berdasarkan dan menyikapi fenomena-fenomena di atas, maka lingkungan kerja perlu ditingkatkan tentunya dengan berperannya fungsi lingkungan dari berbagai sektor usaha, terutama sektor pabrik pengolahan. Mengacu pada pentingnya hal tersebut terhadap kinerja perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SRITRANG LINGGA INDONESIA DI PALEMBANG**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Secara terperinci manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis Bagi PT. Sritrang Lingga Indonesia di Palembang

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rujukan bagi perusahaan untuk pembuatan kebijakan atau peraturan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan di lingkungan ditempat karyawan bekerja yang terdapat di PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat sebagai tambahan informasi karya ilmiah bagi pembaca di perpustakaan dan sebagai rujukan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian sejenis.

b. Manfaat Teoritis

Bagi Lembaga Perguruan Tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penambahan informasi di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi keseluruhan penelitian ini.

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan teori-teori dasar yang digunakan menjadi landasan serta referensi dan penulisan penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya. Bab ini juga menguraikan kerangka penelitian dan hipotesis pada penelitian ini berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel data yang dipilih

berdasarkan kriteria, variabel-variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir dari skripsi ini. Dalam bab ini disampaikan kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005) *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Nitisemito, Alexs. (2000). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi ke-2*. Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbin, Stephen (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Robbinr, S dan Coulter, M, (2007), *Manajemen*, Edisi kedelapan, PT Indeks Jakarta.

Simamora, Henry, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPNMoh As'ad. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Libery.

Sedarmaynti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Administrasi*, PT Alfabeta, Bandung

Sujarweni, Wiratna.(2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*, Cetakan ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.