

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
(Studi Kasus Karyawan Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang)**



Skripsi Oleh:

Faradita Astuti

01011281722077

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG (Studi Kasus Karyawan Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang)

Disusun oleh :

Nama : Faradita Astuti
NIM : 01011281722077
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 22 - 10 - 2022

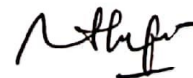


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP : 196610221992032002

Tanggal

Anggota

: 3 - 6 - 2022



Hj. Nofiawaty, S.E., M.M
NIP : 196911081994012001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Faradita Astuti
NIM : 01011281722077
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 4 Januari dan telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 4 Januari 2023

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Hj. Nofiawaty, S.E., M.M
NIP.196911081994012001

Anggota,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

Mengetahui ,
Ketua Jurusan Manajemen



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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Faradita Astuti
NIM : 01011281722077
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang (Studi kasus Kasus Karyawan Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang)

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

Pembimbing Skripsi

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Hj. Nofiawaty, S.E., M.M
NIP. 196911081994012001

Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Faradita Astuti
NIM : 01011281722077
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang(Studi kasus Kasus Karyawan Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang)

Pembimbing
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
Anggota : Hj. Nofiawaty, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 4 Januari 2023

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari , saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang,
Pembuat pernyataan,



Faradita Astuti
NIM. 01011281722077

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Silence is golden if you can't think of a good answer”

-Muhammad Ali-

Kupersembahkan Untuk :

1. *Kedua orang tua dan keluarga Besarku*
2. *Sahabat dan teman-temanku*
3. *Para Dosen FE Unsri*
4. *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama menyusun skripsi ini penulis banyak mengalami kendala dan kesalahan, namun hal tersebut dapat dibatasi dengan kerja keras, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Indaralaya, 4 Januari 2023



Faradita Astuti

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Kepada kedua orang tuaku yang tercinta, Ibunda Zumiro, Ayahanda Firdaus Sianipar, terima kasih atas dukungannya selama ini, selalu membantu dalam hal moral maupun material serta doa yang dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
3. Kepada kedua adikku Ferdi dan Fadli, meskipun tidak pernah terucap namun terima kasih atas kehadiranmu menjadi penyemangat.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Sriwijaya
8. Ibu Dr. Aslamia Rosa, SE, M.,M.SI selaku dosen pembimbing akademik saya.

9. Ibu Dr. Zunaidah, S.E., M.Si dan Ibu Nofiawaty, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas segala bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini.
10. Ibu Parama Santati, S.E.,M.Kom selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala bantuannya serta terima kasih atas segala kritik dan saran yang sudah diberikan.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. Sahabat-Sahabat Seperjuangan Firda, Riama, Irfandi, Hilda, Susi, Fitria dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih untuk segala kesetiaan, bantuan, dan semangat, serta segala canda tawa yang kalian berikan selama masa pembuatan skripsi.
14. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAMULTA EK
17/12/2019

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

(Studi Kasus Karyawan Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang)

Oleh

Faradita Astuti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Universitas Tridinanti Palembang yang berjumlah 51 karyawan kependidikan. Penelitian ini menggunakan jenis pengambilan sampel teknik sampling jenuh dimana semua populasi menjadi responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang

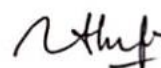
Kata kunci : *Lingkungan kerja, Kinerja*

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Pembimbing II



Hj. Nofiaty, S.E., M.M
NIP.196911081994012001

Ketua Jurusan Manajemen

Az


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

ABSTRACT

ASLI

17/03

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
OF TRIDINANTI UNIVERSITY, PALEMBANG**

(Case Study of Educational Employees at Tridinanti University Palembang)

By

Faradita Astuti

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at Tridinanti University Palembang. The population in this study was the total number of employees at Tridinanti University, Palembang, amounting to 51 education employees. This study uses the type of sampling technique saturated sampling where all the population as respondents. The data collection method used in this study is primary data obtained from questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that the work environment had a positive and significant effect on the performance of Tridinanti University employees, Palembang.

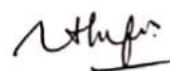
Keywords: Work environment, Performance

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Hj. Nofiawaty, S.E., M.M
NIP. 196911081994012001

Chairman of The Management Department



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

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Faradita Astuti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 6 Juni 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln. Opi 6 Lorong meranti II Blok Q2
Alamat E-mail : faraditaastuti2@gmail.com
No. HP : 08579388328
Pendidikan
SD : SD N 41 Palembang
SMP : SMP N 3 Palembang
SMA : SMA N 3 Palembang
Pengalaman Organisasi : Anggota IMAJE (Ikatan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Tahun 2018

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Perumusan Masalah.....	23
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4. Manfaat Penelitian.....	23
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Populasi dan Sampel.....	29
3.6 Pengukuran Variabel	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	30
3.8 Teknik Analisi Data.....	32
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2 Hasil Penelitian	38
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
KUESIONER	65
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang	19
Tabel 1.2 Data Peralatan dan Perlengkapan Operasional Universitas Tridinanti Palembang	3
Tabel 1. 3 Tingkat Absensi Karyawan Universitas Tridinanti Palembang pada Periode Januari 2019 – Juni 2021	21
Tabel 1.4 Data Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang Periode 2020 – 2021	22
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Skala pengukuran	29
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	33
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	37
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	38
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	39
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	40
Tabel 4. 6 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	42
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X).....	42
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4. 10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana Coefficients	52
Tabel 4. 11 Hasil Analisa Uji Signifikansi	54
Tabel 4. 12 Interpretasi koefisien Korelasi	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka berpikir	24
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Universitas Tridianti Palembang	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	64
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	71
Lampiran 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia yakni semangat karyawan bagi perusahaan yang memegang peran penting dalam fungsi operasional. Oleh itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerja dengan maksimal. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan baik. Jika lingkungan di tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas untuk bekerja dan akan berdampak pada kinerja.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat memengaruhi diri dan perilaku para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, Nitisemito (2008). Menurut Soedarso (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah segala keadaan yang berbentuk fisik, misalnya fasilitas kantor, kebersihan, suhu, keamanan dan sebagainya. Lingkungan kerja non fisik menurut Enny W (2019) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja sangat berkaitan dan akan memengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2010). Menurut Wibowo (2016) kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga diartikan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wirawan (2009) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal karyawan atau faktor bawaan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Kinerja mengarah pada tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Universitas Tridinanti Palembang, yaitu salah satu yayasan yang bergerak dalam usaha yang menyediakan sarana pendidikan Akademi Akuntansi dan Perbankan (AAP). Universitas Tridinanti Palembang memiliki tenaga kerja adalah tenaga pendidik yang merupakan dosen dan tenaga kependidikan yang merupakan karyawan

administrasi. Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian tentang tenaga kependidikan Universitas Tridinanti Palembang yang berjumlah 51 orang, yang terdiri dari karyawan administrasi atau kependidikan Universitas Tridinanti Palembang dan yayasan Universitas Tridinanti Palembang.

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kependidikan Universitas Tridinanti Palembang 2021

Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
Karyawan Tetap	38
Karyawan Kontrak	13
Total	51

Sumber: BAUK Universitas Tridinanti Palembang (2021)

Universitas Tridinanti membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan jasa dalam melayani mahasiswa. Oleh karena itu salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman. Semakin baik lingkungan tempat kerja karyawan maka akan baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Universitas Tridinanti Palembang masih dikatakan belum mendukung karyawan untuk berkerja dengan nyaman, hal itu terlihat dengan adanya file-file yang masih berserakan di tempat kerja, kurangnya kotak sampah, rusaknya peralatan kantor dan masih adanya rasa kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas

Tabel 1.2 Data Peralatan dan Perlengkapan Operasional Universitas Tridinanti Palembang

No.	Nama Peralatan dan Perlengkapan	Jumlah	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1.	AC	15		✓	2 kurang dingin
2.	Komputer	52		✓	3 rusak sementara
3.	Dispenser	11		✓	2 rusak sementara
4.	Filling kabin	48	✓		
5.	Kipas angin	4		✓	3 rusak sementara
6.	Kursi kerja	15	✓		
7.	Kursi putar	36		✓	1 rusak tak terpakai
8.	Kursi stenlis	28	✓		
9.	Kursi tunggu stenlis	3	✓		
10.	Lemari besi	68	✓		
11.	Lemari buku	16	✓		
12.	Meja kerja	47		✓	2 rusak tak terpakai
13.	Meja resepsionis	12	✓		
14.	Printer	35		✓	3 rusak tak terpakai
15.	Stabilizer	4	✓		
16.	TV	4	✓		
17.	Jam dinding	5	✓		
18.	White board	2	✓		
19.	Brangkas	2	✓		
20.	Server	4	✓		
21.	Telpon	2	✓		
22.	Tempat sampah	5	✓		Kurang banyak
23.	Sofa	9	✓		

Sumber: Yayasan Universitas Tridinanti Palembang (2021)

Pada tabel terdapat kerusakan dan kekurangan sementara dalam peralatan dan perlengkapan kerja. Permasalahan ini tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja karena akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan Universitas Tridinanti Palembang. Lingkungan kerja pada umumnya tidak secara langsung berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja. lingkungan

kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari wawancara dengan karyawan kependidikan Universitas Tridianti Palembang menyatakan bahwa hubungan kerja antar atasan dan bawahan dinilai sudah baik karena atasan telah memberikan tugas dengan komunikasi yang jelas dengan bawahannya. Hubungan antar rekan kerja dinilai cukup baik, karena adanya saling membantu jika ada yang kurang paham dalam tugas yang diberikan. Hubungan antar rekan kerja ini masih adanya rasa kecemburuan dalam pembagian tugas yang diberikan.

Tabel 1. 3 Tingkat Absensi Karyawan Universitas Tridianti Palembang pada Periode Januari 2019 – Juni 2021

Periode (Bulan)	Jumlah Tenaga Kependidikan			Persentase yang hadir (%)			Persentase yang tidak hadir (%)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Januari	54	49	51	97	95,3	92,8	3	4,7	7,1
Februari	54	49	51	92,5	91	92,5	7,5	9	7,2
Maret	56	49	51	96	-	91,8	4	-	8,15
April	56	49	51	93,7	-	90,9	6,3	-	9
Mei	56	49	51	95,6	-	92,1	4,4	-	7,85
Juni	56	49	51	94,8	-	91,8	5,2	-	8,2
Juli	56	51	-	95,8	94,8	-	4,2	5,2	-
Agustus	50	51	-	95,6	88,1	-	4,4	11,9	-
September	51	51	-	96,6	91,5	-	3,4	8,5	-
Oktober	49	51	-	96,4	-	-	3,6	-	-
November	49	51	-	95,2	-	-	4,8	-	-
Desember	49	51	-	94,3	-	-	5,7	-	-

Sumber: BAUK Universitas Tridianti Palembang (2021)

Pada data absensi di atas memberikan keterangan jam masuk kerja pukul 8 pagi sampai pukul 2 siang tapi persensi masuk akan ditoleransi sampai pukul 10 pagi, untuk keterangan sakit, cuti dan izin dianggap hadir. Jika tidak hadir tanpa

keterangan selama 3 hari berturut-turut akan mendapatkan surat teguran dari atasan langsung. Menurut Sudarmanto (2015) salah satu indikator dalam kinerja adalah ketepatan waktu yang dimana ketepatan waktu baik untuk menyelesaikan tugas dan tidak adanya karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan dan pulang tidak pada waktu yang ditentukan. Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa adanya perbandingan tingkat absensi yang menurun dan memengaruhi kinerja yang ditunjukkan dalam tingkat absensi karyawan Universitas Tridinanti Palembang

Tabel 1.4 Data Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Tridinanti Palembang Periode 2020 – 2021

No.	Tugas	Target	Realisasi	Persentase (%)
1.	Mengarsipkan kartu rencana studi (KRS)	7 hari	14 hari	50%
2.	Mengarsipkan kartu hasil studi (KHS)	7 hari	14 hari	50%
3.	Pencetakan KHS	12 hari	15 hari	80%
4.	Mengarsipkan kartu peserta ujian (KPU)	7 hari	10 hari	70%
5.	Mengetik jadwal kuliah dll	4 hari	4 hari	100%
6.	Merekap nama mahasiswa yang mengajukan judul skripsi/ tugas akhir	4 hari	4 hari	100%
7.	Mengrekap dosen yang mengajar dan dosen penguji ujian semester	5 hari	5 hari	100%
8.	Memeriksa transkrip nilai peserta yudisium dan menempel foto transkrip	4 hari	4 hari	100%
9.	Menerima pendaftaran seminar proposal skripsi dan laporan akhir	3 hari	3 hari	100%
10.	Membuat jadwal seminar proposal.	2 hari	3 hari	100%
11.	Menerima pendafran yudisium	7 hari	7 hari	100%
12.	Mengetik data mahasiswa calon yudisium di buku yudisium	14 hari	14 hari	100%
13.	Mengetik surat keluar dll	2 hari	2 hari	100%

Sumber: BAAK Universitas Tridinanti Palembang(2021)

Pada data target di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa tugas yang tidak memenuhi target yang ditentukan, maka adanya penurunan kinerja pada karyawan. Dari penjelasan ini, maka saya tertarik mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Tridianti Palembang dengan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridianti Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Tridianti Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Tridianti Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi Universitas Tridianti Palembang.

DAFTAR ISI

- Adam, Ibrahim Osman, John Effah, and Richard Boateng. (2017). "Virtualisation of an Administrative Work Environment in Higher Education." *Journal of Enterprise Information Management* 30(5): 723–47.
- Amir.(2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Cv. Tiara Abadi Pamekasan." *Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari 2018* 27(1): 2011. 231-593-1-PB.pdf.
- Anasi, Stella Ngozi. (2020). "Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria." *Global Knowledge, Memory and Communication* 69(6–7): 377–98.
- Anjum, Amna, and Xu Ming.(2018). "Combating Toxic Workplace Environment: An Empirical Study in the Context of Pakistan." *Journal of Modelling in Management* 13(3): 675–97.
- Boose, Nikson, Wehelmina Rumawas, and Tinneke M Tumbel.(2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado." *Administrasi Bisnis* 5(003).
- Dwantara, Cakra, and Alini Gilang.(2018). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawn Di Unit Research and Developmet PT. Kimia Farma (PERSERO) TBK Bandung The Effect Of Motivation Employee Performace In Research and Dvelopment Unit of PT. Kimia Farma (PERSERO) TBK Bandung." *e-Proceeding of Management* 5(1): 1115–22.
- Enny W, Mahmudah.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gibson, JL. 2004. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Ghozali, Imam.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamif, Muhammad.(2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 38(1): 89–96.
- Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, and Isniar Budiarti.(2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera." *The World of Business Administration Journal* (September): 117–23.
- Kawet, Lotje.(2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(3): 600–611.
- Mangkunegara, Anwar P.(2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Nitisemito, Alex S.(2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Benny, and Budhi Satrio.(2016). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto(2000) Sungkono Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(4): ISSN : 2462-0593.
- Nurudin, Ahmad Fikrianto.(2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK Dan Perkapalan Surabaya.” *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 18(1): 23.
- Palvalin, Miikka.(2017). “How to Measure Impacts of Work Environment Changes on Knowledge Work Productivity – Validation and Improvement of the SmartWoW Tool.” *Measuring Business Excellence* 21(2): 175–90.
- Pangestu, Z., M. Mukzam, and I. Ruhana.(2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 43(1): 157–62.
- Pawirosumarto S, Sarjana Purwanto K, Gunawan R.(2017). “The Effect of Work Environment , Leadership Style , and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia.” *Law and Management* 59(6): 1337–58.
- Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Hal 284
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, Putri.(2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie.(2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Soedarso, Sri Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Perencanaan, Isu-Isu Dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sofiyan, Rizali. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan.” *Journal of Management Review* 2(3): 242.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaiman, Meri Oktavia, and Badan. (2018). “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri Meri Oktavia Sulaiman Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri.” *Ilmu Manajemen* 07: 172–79.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supranto, J. (2009). *Statistik Teori Dan Aplikai*. 7th ed. Devri Barnadi and Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.

- Syafrina, Nova, and Sudarmin Manik (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik.”
- Terry. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek media Koputindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita Taroreh, and Yantje Uhing. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 298–307.