

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Faktor yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Salah satu usaha perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kestabilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan supaya mencapai tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung baik dari segi penerapan manajemen maupun segi tata kelola ruangan yang kurang baik

akan mempengaruhi kinerja pegawai yang mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja yang optimal apabila tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau instansi. Mengetahui apakah suatu organisasi atau instansi dapat dikatakan berhasil yaitu dengan melakukan penilaian kinerja . Penilaian kinerja dilakukan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak yang diterima oleh pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya manusianya saja melainkan beserta fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan operasional organisasi atau instansi tersebut. Dengan fasilitas yang mendukung para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Fasilitas yang dimaksud tidak lepas dari faktor lingkungan kerja yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

PT Brantas (Persero) bergerak pada industri yang sangat kompetitif yaitu Jasa Pelaksana Kontruksi, atau yang lazim disebut Kontraktor. Untuk memenangkan persaingan di industry konstruksi, Abipraya juga mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembang Sumber Daya Manusia untuk tuntutan

dunia industri yang terus berkembang. Ditinjau dari lingkungan kerja pada kantor PT Brantas pada Proyek KPBU Preservasi Jalintim Sumatera Selatan yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai meliputi: penerangan memberikan dampak yang signifikan dimana jika cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan kesalahan sehingga kurang efisiensinya pegawai dalam melaksanakan tugasnya, suhu/kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh besar-besaran sehingga tubuh cepat mengalami dehidrasi, sirkulasi udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, kebisingan bunyi yang tidak dikehendaki terutama dalam jangka waktu yang panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian, dan keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

Fasilitas yang ada pada kantor PT Brantas pada Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalintim Sumatera Selatan telah menyediakan semua kebutuhan yang dibutuhkan karyawan. Beberapa fasilitas kantor yang telah disediakan dalam kondisi yang cukup baik. Namun mengenai lingkungan kerja fisik mengalami penurunan yaitu pada indikator pencahayaan, kebisingan, kerapian. Masih banyak dokumen dan arsip yang bertumpukan di atas meja karyawan serta beberapa fasilitas yang kantor yang tidak pada tempatnya.

Pengukuran kinerja pegawai, PT Brantas pada Proyek KPBU Preservasi Jalintim Sumatera Selatan menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja pegawai yang diperoleh dari setiap 3 bulan sekali. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan yaitu: 1. Kedisiplinan 2. Penilaian aspek core value AKHLAK 3. Target dan sikap karyawan. Hasil penilaian lingkungan kerja pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Lingkungan kerja PT Brantas Abiparaya**  
**2021-2022**

<b>HASIL PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA</b>					
<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>TAHUN 2021</b>		<b>TAHUN 2022</b>	
		<b>%</b>	<b>KETERANGAN</b>	<b>%</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Pencahayaan	79	Cukup Baik	77	Cukup Baik
2	Pewarnaan	85	Baik Sekali	84	Baik Sekali
3	Kebisingan	82	Baik Sekali	79	Cukup Baik
4	Kebersihan	85	Baik Sekali	80	Baik Sekali
5	Kerapian	86	Baik Sekali	79	Cukup Baik
6	Fasilitas	84	Baik Sekali	77	Cukup Baik
7	Suhu Udara	83	Baik Sekali	80	Baik Sekali
8	Keamanan Kerja	82	Baik Sekali	79	Cukup Baik
Jumlah		666		635	
Rata-Rata		83,25	Baik Sekali	79,3	Cukup Baik

Sumber: PT Brantas Abipraya (Persero), 2022

Dari Tabel 1.1 tersebut menunjukkan hasil dari penilaian lingkungan kerjamasih adanya indikator lingkungan kerja yang masih dikategorikan cukup baik. Semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai Kantor PT Brantas Abipraya Proyek KPBU Preservasi Jalan Lintas Timur Sumatera Selatan maka akan semakin berpengaruh terhadap semangat kerja pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kecakapannya. Salah satunya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau mendukung. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah **“Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Brantas Abipraya (Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalintim Sumatera Selatan).**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan suatu masalah yaitu **“Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan**

**kinerja karyawan PT Brantas Abipraya (Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalintim Sumatera Selatan)?”.**

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Ruang Lingkup pembahasan yang akan dibahas dalam laporan akhir ini adalah peranan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Brantas Abipraya (Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalintim Sumatera Selatan).

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Brantas Abipraya (Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalintim Sumatera Selatan).

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan serta wawasan yang luas mengenai peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brantas Abipraya (Proyek KPBU Jalintim Sumatera Selatan).

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan supaya dapat memberikan informasi dan saran bagi PT Brantas Abipraya (Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalintim Sumatera Selatan) mengenai peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan supaya dapat dijadikan evaluasi organisasi untuk menjadi lebih baik.

##### **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi literatur referensi, bahan rujukan dan pustaka bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama.

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

#### a. Pendekatan Kualitatif

Menurut Fauzi dkk., (2019:9), “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang ingin menggali opini atau sikap terhadap suatu subjek atau institusi sehingga peneliti akan mencoba menggali pemikiran dan perasaan seseorang terhadap suatu subjek atau institusi tersebut”.

Pengumpulan data pada suatu latar ilmiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik mengumpulkan data secara ilmiah. Penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka serta dilengkapi dengan pengamatan yang mendalam untuk memahami sikap, pandangan, perasaan dan perilaku seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal atau kasus tertentu. Pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan pendekatan yang ada, untuk mencari pemahaman tentang sebuah fenomena dalam suatu latar yang memiliki konteks khusus. Pendekatan kualitatif terikat dari ikatan konteks dan waktu.

#### b. Pendekatan Kuantitatif

Menurut Fauzi dkk., (2019:9), “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada ukuran kuantitas atau jumlah yang mana dapat diaplikasikan pada fenomena yang diobservasi”.

Pada dasarnya pandangan sifat realistis, maka pendekatan kuantitatif melihat realitas sebagai tunggal, konkret, teramat dan dapat difragmentasi. Pendekatan kuantitatif interaksi antara peneliti dengan objek penelitian dilihat sebagai independen. Pada dasar pandangan posibilitas generalis, maka pendekatan kuantitatif bebas dari ikatan konteks dan waktu.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Menurut Fauzi dkk., (2019:118), “Data kualitatif adalah data yang digunakan untuk mengidentifikasi atribut dari setiap elemen yang dapat berupa label dan nama”.

Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit untuk dikerjakan harus melakukan wawancara, observasi, diskusi, atau pengamatan.

2. Data Kuantitatif

Menurut Fauzi dkk., (2019:119), “Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang mengidentifikasi besaran atau jumlah dan data ini menggunakan skala pengukuran interval dan rasio”.

Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah-ubah atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu.

b. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Fauzi dkk., (2019:121), “Data primer adalah data mentah yang belum diolah dan dikumpulkan secara khusus untuk tujuan penelitian oleh peneliti yang bersangkutan”.

Data Primer adalah data yang pertama kali dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Data

primer yang diperoleh peneliti ini melalui wawancara dan penyebaran kuisioner langsung kepada karyawan PT Brantas Abipraya Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalan Lintas Timur Sumatera Selatan mengenai masalah yang akan dibahas, serta dari pengamatan peneliti selama melaksanakan praktek kerja lapangan kurang lebih selama 3 bulan.

## 2. Data Sekunder

“Data sekunder adalah yang sudah diolah oleh pihak (lembaga) lain kepentingan tertentu, dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan oleh peneliti sebagai data penelitian peneliti yang bersangkutan” (Fauzi dkk., 2019:121).

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder yang digunakan peneliti yaitu catatan internal organisasi, visi, misi serta dari struktur organisasi dan uraian tugas organisasi.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengamatan (Observasi)

Menurut Crewsell (dalam Sugiyono, 2015:235), “observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian. Observasi berarti pula mengamati, menyaksikan, memperhatikan sebagai metode penelitian”.

Observasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai dan apakah dampak dari



lingkungan kerja terhadap kinerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu observasi partisipan dimana peneliti ikut berpartisipasi dalam kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang lebih selama 3 bulan, peneliti mengamati lingkungan seputar yang diteliti serta orang-orang yang terlibat dengan mencatat aktivitas-aktivitas orang tersebut.

## **2. Riset Lapangan (*Field Research*)**

### **a. Wawancara**

Wawancara bertujuan mencatat opini, perasaan, emosi dan hal lain berkaitan dengan individu yang ada dalam organisasi. Dengan wawancara dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi yang diinterview. Dalam hal ini, penulis mendapatkan beberapa informasi dengan mewawancarai langsung beberapa karyawan PT Brantas Abipraya.

### **b. Kuesioner**

Angket atau Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Brantas Abipraya Proyek KPBU Kegiatan Preservasi Jalan Lintas Timur Sumatera Selatan dimana pernyataan tersebut telah disediakan. Kuesioner dibagikan secara *online* dimana kuesioner memiliki 2 indikator, masing-masing indikator terdapat 6 buah pernyataan.

## **3. Riset Kepustakaan (*Library Research*)**

Metode Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian data dan informasi melalui dokumen elektronik maupun non-elektronik yang diperlukan selama penyusunan laporan kerja magang.

Menurut Sugiyono (2018:531), “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Dalam hal ini peneliti mendapatkan berbagai sumber referensi yaitu berupa buku yang terdapat di Jurusan Administrasi Bisnis, *website online*, sumber langsung dari PT Brantas Abipraya.

#### **1.5.4 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:136), “populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi”.

Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT Brantas Abipraya Proyek KPBU Preservasi Jalan Lintas Timur Sumatera Selatan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 46 pegawai.

Menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Non-probability* sampling yaitu sampling jenuh. Teknik ini adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

#### **1.5.5 Analisis Data**

Tujuan analisis data yaitu mendapatkan perasaan terhadap data, menguji data, menguji kualitas data, dan menguji hipotesis penelitian. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Analisa Kualitatif**

Analisa kualitatif adalah sebuah metode yang menekankan pada aspek pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat sebuah permasalahan. Penelitian yang bersifat deskripsi, metode pengalohan data secara mendalam dengan data dari hasil pengamatan, wawancara, dan literatur.

## 2. Analisa Kuantitatif

Metode untuk dianalisis terhadap data-data menggunakan cara persentase dengan menggunakan Skala Guttman. Skala Guttman terdapat 2 alternatif jawaban yang dipilih oleh responden atas setiap pertanyaan yang ada untuk setiap variabelnya, yang telah diskalakan skor 0-1. Analisa dilakukan seperti pada Skala Likert. Berikut ini adalah tingkat Tabel Skala Guttman yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Skala Pengukuran**

Jawaban	Skor
YA	1
TIDAK	0

Sumber: Sugiyono (2018:163)

Pada metode ini untuk menghitung persentase jawaban atas kuisisioner yang penulis bagikan kepada karyawan, penulis menggunakan rumus persentase Menurut Yusi dan Idris (2009: 79)

$$IS = \frac{\text{Total skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan

IS: Interpretasi skor

Total skor penelitian: Jawaban responden x Bobot Nilai

Total Ideal: Skala Nilai Tertinggi x Jumlah Responden.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan jawaban responden akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor atau angka yang telah ditentukan Tabel 1.3 berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Interpretasi Skor/Angka**

<b>No</b>	<b>Skor/Angka</b>	<b>Interpretasi</b>
1	0% - 20%	Sangat Rendah
2	21% - 40%	Rendah
3	41% - 60%	Sedang
4	61% - 80%	Tinggi
5	81% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Yusi dan Idris (2016:8)