

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin cepat pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk menghadapi perkembangan tersebut dengan lebih peka karena perkembangan bisnis yang terus mengalami perubahan baik di bidang teknologi, informasi dan sebagainya. Perubahan ini ditandai dengan kemajuan teknologi yang sedang berkembang, untuk itulah setiap perusahaan harus dapat dipertahankan eksistensinya di dunia bisnis yang semakin kompetitif ini. Hal tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang paling penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi perusahaan sebagai sumber daya yang memiliki nilai lebih dibandingkan dengan peralatan maupun bahan yang merupakan bagian dari faktor produksi juga. Karyawan juga merupakan sumber daya yang memiliki nilai lebih dibandingkan dengan faktor produksi lainnya karena tidak ada perusahaan yang menjalankan aktivitasnya tanpa sumber daya manusia. Meskipun demikian, dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang harus sering diarahkan atau diperhatikan supaya bekerja lebih giat.

Untuk membuat karyawan bekerja lebih giat, maka perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2009:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Jika karyawan mendapatkan apa yang diinginkannya sehingga dia mau mengerjakan tugasnya dengan baik, maka kinerja karyawan tersebut

akan meningkat. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa aman dan nyaman serta tidak akan sering menemukan kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik seperti menyediakan fasilitas kerja akan mempengaruhi minat untuk bekerja seorang karyawan dan minat seorang karyawan tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

Manajemen perusahaan perlu mengetahui lingkungan kerja seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan dapat mencapai kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu dukungan organisasi dan akan menjadi suatu kendala jika tidak diperhatikan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh dukungan organisasi tersebut.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang merupakan salah satu anak cabang pelabuhan Indonesia yang sekarang dikenal dengan Pelabuhan Boom Baru yang terletak di Sungai Musi. Pelabuhan Palembang ini telah dikenal sejak abad ke-7 sampai abad ke-10 Masehi yaitu pada zaman keemasan kerajaan Sriwijaya dimana Pelabuhan Palembang ini merupakan pusat perdagangan antar bangsa dan pusat kebudayaan agama Budha. Pelabuhan Palembang ini dipindahkan ke Boom Baru pada tahun 1924 sampai saat ini dan pengukuhan wilayahnya ditetapkan oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda. Pelabuhan Palembang merupakan salah satu cabang yang merupakan Pelabuhan kelas satu dan telah memiliki standar prosedur pelayanan berdasarkan ISO 9001:2008. Pelabuhan boom Baru Palembang di sungai Musi adalah pelabuhan sungai terbesar di wilayah Sumatera dan sekaligus merupakan tumpuan urat nadi pertumbuhan ekonomi Provinsi Sumatera Selatan (Sumber: PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja di perusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk memberikan batasan dalam penulisan Laporan Akhir ini agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka ruang lingkup pembahasannya adalah bagaimana dan seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan memperbaiki kekurangan dari penelitian ini.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, penelitian ini hanya meliputi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di bagian kantor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada para karyawan yang bekerja di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, di bagian kantor.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Marzuki (2005:60) sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya diambil dari Biro Statistik, dokumen-dokumen perusahaan, ataupun publikasi lainnya. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini seperti sejarah perusahaan dan daftar karyawan diperoleh dari perusahaan.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Menurut Lakitan (1998:79), riset lapangan yaitu penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke perusahaan. Adapun cara pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008:135), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini akan dibagikan kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang (Persero) khususnya untuk bagian kantor.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara mencari data-data secara teoritis dan mempelajari sumber-sumber tertulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dijadikan sebagai landasan teori untuk membandingkan antara teori dan prakteknya di perusahaan. Data yang dikumpulkan dari hasil studi kepustakaan ini berbentuk data sekunder yaitu merupakan data pendukung yang diperoleh dan digali penulis yang berupa data kualitatif.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan bagian kantor PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang yang berjumlah 98 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2008:92), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan penulis adalah 98 responden.

1.5.5 Analisa Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan dua metode yang merupakan metode analisis menurut Sugiyono (2008:15) yaitu:

a. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Dalam penelitian ini, penulis menganalisa data yang diperoleh dari perusahaan dan data yang dikumpulkan dari hasil studi kepustakaan kepustakaan.

b. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Dalam penelitian ini, penulis menganalisa data dari hasil

perhitungan kuesioner dan data tersebut ditulis dalam bentuk angka. Adapun teknik analisis yang akan digunakan adalah:

1. Analisis Korelasi

Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$) artinya jika:

- (a) $r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).
- (b) $r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negative).
- (c) $r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Koefisien korelasi dihitung dengan formula:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan (koefisien korelasi) antara variabel X (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja karyawan), maka dapat digunakan interpretasi koefisien dibawah ini:

Tabel 1.1

Interpretasi dari koefisien korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:184)

Untuk mengetahui besarnya presentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi yang kemudian dikalikan 100% ($r^2 \times 100\%$).

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Yusi dan Umiyati (2010:78), Analisis regresi linier sederhana adalah suatu pola hubungan yang merupakan fungsi, di mana terdapat hanya satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan,

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Lingkungan Kerja

Untuk memperoleh nilai a dapat digunakan formulasi:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan nilai b dapat dihitung dengan formulasi:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3. Validitas

Menurut Arikunto (1998:160), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pernyataan dengan skor totalnya. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- a) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel
- b) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel

4. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 1998:162).

Mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi rentangan antara beberapa nilai. Penulis dalam penelitian ini menggunakan bentuk skala dengan rentang skor antara 1-5, maka untuk pengujian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (Arikunto, 1998:193), yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Jumlah varians butir dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini rumus varians yang digunakan adalah:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

X = nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Butir-butir pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.
- b) Butir-butir pernyataan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,6.

5. Skala Pengukuran

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik olah untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1.2

Tabel Skala Likert

Skor	Kategori Jawaban
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Kurang setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Sumber: Sugiyono (2008:94)

Pengukuran variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel dalam lingkungan kerja, selanjutnya dari variabel tersebut akan menjadi indikator dalam menyusun kuesioner.

Indikator yang akan peneliti gunakan sebagai pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam

<http://intanghina.wordpress.com/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>, 2008)

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur/suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

b. Variabel Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Kaswan, 2012:187)

ada enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja, berikut lima dari enam kriteria tersebut dijadikan indikator dalam variabel kinerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kebutuhan supervisi
5. Dampak interpersonal