

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan serta keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, tata letak ruangan, dan sebagainya. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. 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 nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan yang memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang

nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kinerja karyawan. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada didalam ruangnya dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas- tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak dibidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak (CPO). Kondisi lingkungan kerja di PT Perkebunan Nusantara Unit Adolina terdapat masalah dimana tempat arsip yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah berkas/arsip yang akan dibutuhkan karyawan sehingga pekerjaan mereka menjadi lama karna mencari berkas yang dibutuhkan. Serta sebagian ruangan yang dirasakan masih terlalu sempit untuk menata penyimpanan berkas – berkas secara baik dan teratur. Sehingga berkas – berkas yang tidak lagi cukup disusun dilemari arsip, hanya dapat disusun diatas meja yang membuat karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaan karena sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu masih ada karyawan yang masih merokok di dalam ruangan , sehingga kondisi ruangan menjadi tidak sehat dan mengganggu karyawan lain serta membuat karyawan tidak betah berada di dalam ruangan sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu. Berikut ini adalah Aspek Penilaian

kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Adolina Perbaungan dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Adolina Perbaungan

Aspek Penilaian Kinerja	2016	2017	2018
Disiplin/ kehadiran	75,23	84,00	85,00
Pengetahuan pekerjaan dan keahlian	77,62	79,00	80,62
Kecepatan, kualitas dan produktivitas	78,00	80,69	81,00
Kerjasama tim	76,24	78,00	85,72
Kejujuran, ketulusan dan keikhlasan	75,00	75,00	75,00
Rata-rata	76,41	79,33	81,46
Kategori	Baik	Baik	Sangat Baik

Sumber : PTPN IV Unit Kebun Adolina Perbaungan 2020

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Kebun Adolina Perbaungan

Pembobotan Nilai	Jumlah Karyawan		
	2016	2017	2018
Istimewa (90-100)	8 (38%)	5 (25%)	14 (66%)
Sangat baik (80-89)	6 (29 %)	10 (50%)	6 (29%)
Baik (70-79)	7 (33 %)	3 (15 %)	1 (5%)
Cukup (60-69)	-	2 (10%)	-
Kurang (< 59)	-	-	-
Jumlah Karyawan	21 (100 %)	20 (100%)	21 (100%)

Sumber : PTPN IV Unit Kebun Adolina Perbaungan 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya. dimana rata – rata kinerja karyawan pada tahun 2016 sebesar 76,41 dalam kategori baik, tahun 2017 mengalami kenaikan rata – rata kinerja karyawan sebesar 79,33 dalam kategori baik, dan pada tahun 2018 kinerja karyawan mengalami kenaikan rata – rata 81,46. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas dalam permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan adanya latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan bagi peneliti sendiri dan penerapannya secara langsung dalam kehidupan sehari – hari sehingga didapat perbandingan antara ilmu teori dengan ilmu praktek sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan PTPN IV Unit Kebun Adolina Perbaungan agar mampu mengambil langkah – langkah yang tepat dalam menerapkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang baik.

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan datang yang ingin meneliti dengan objek yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif.

Menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014:2) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2014:2) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito dalam Kamif (2016:2) mengemukakan Lingkungan kerja adalah semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan.

Dengan demikian lingkungan kerja memang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja mereka sehari – hari dan berperan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Aktivitas perusahaan dalam kesehariannya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja. Umumnya lingkungan kerja organisasi dapat berupa lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Menurut Sule dan Saefullah dalam Wati (2015:2) lingkungan organisasi terdiri dari

a. Lingkungan Internal

Berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari – hari organisasi dan mempengaruhi langsung setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya organisasi.

b. Lingkungan Eksternal

Lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana cara kegiatan operasional ini dapat bertahan.

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto (2015:5) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Munandar (2009:135) faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja adalah:

1. Iluminasi (Penerangan)

Bekerja dalam ruang yang terang akan berbeda bekerja dalam ruang yang remang – remang cahayanya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi adalah kadar cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Memberikan cahaya penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh bidang – bidang yang memiliki pemantulan sinar yang tinggi.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan – ruangan dirumah, dikantor dan pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan, karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan sesuatu bunyi tidak diinginkan. Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak didengar orang merasa kebisingan oleh banyaknya suara yang ditimbulkan oleh ramainya lalu lintas, oleh suatu mesin, oleh kerasnya suara radio, TV dan sebagainya. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, dan tidak bisa tidur, bahkan membuat kita menjadi tunarungu.

4. Musik

Sebagaimana halnya dengan warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerja – pekerja yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan dapat menjadi sangat negatif, musik menjadi suara bising dan mengganggu.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto (2015:9) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan.

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing – masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja menyenangkan.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi masalah di ruang kerja.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi yang aktivitas pekerja,

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja kursi, lemari dan sebagainya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan didalam suatu perusahaan serta bagaimana cara karyawan dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Tannady (2017:153) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Simanjuntak dalam Tannady (2017:153) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas – tugas tertentu. Menurut Rivai dalam Prakoso (2014:3) mengemukakan Kinerja adalah hasil karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:13) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2017:15) menyatakan bahwa: Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis – jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian dalam kinerja karyawan harus dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam melaksanakan kinerjanya dan untuk mengetahui apakah dari kinerja sudah baik atau belum.

Menurut Bacal dalam Wibowo (2014: 187) Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.”

Menurut Essentials dalam Wibowo (2014:188) Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilain kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja menurut Harvard dalam Wibowo (2014:192) sebagai berikut:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefenisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk mencatat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus, menyepakati tujuan pembelajaran.
8. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
10. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian, membangun dialog yang sudah ada dengan manajer dengan anak buahnya
11. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.2.5 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo, dkk (2018:205) bahwa dimensi kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam bentuk persaingan.

2. Kuantitas kerja

Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

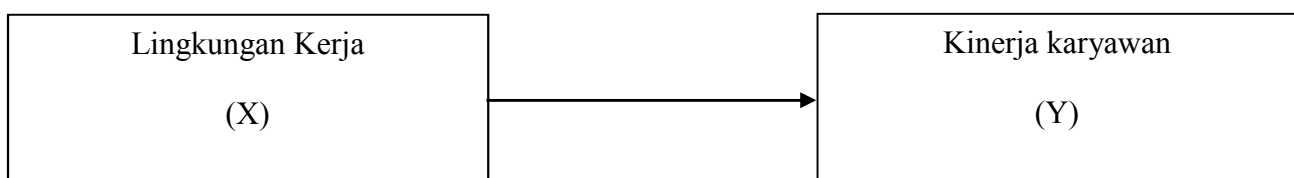
No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makasar	Variabel Independen Lingkungan kerja Variabel Dependen kinerja karyawan	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makasar.
2.	Hendrik Reinhard Meifrianto Siagian (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Kebun Pabatu Tebing Tinggi Serdang Bedagai.	Variabel Independen Lingkungan kerja Variabel Dependen kinerja karyawan	Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Kebun

				Pabatu .
3.	Erwin Faisal Sigiro (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.	Variabel Independen Lingkungan kerja Variabel Dependen kinerja karyawan	Hasil penelitian tersebut ditemukan Lingkungan fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

Sumber : Data Sekunder 2020

2.2 Kerangka Berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Didalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka organisasi juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PTPN IV Unit Kebun Adolina Perbaungan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini variabel independen lingkungan kerja (X) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono (2012: 2): metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Adolina Perbaungan Jalan Lintas Sumatera.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2012:115) mengemukakan 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Adolina Perbaungan yang berjumlah 118 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Purba dan Simanjuntak (2011:126) Sampel adalah bagian dari anggota populasi yang menjadi sumber data dan diambil dengan teknik tertentu.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini menggunakan slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e^2 = Tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,1)^2} = \frac{118}{2,18} = 54,12 \text{ (dibulatkan menjadi 55 responden)}$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut, peneliti menentukan atau membatasi sampel sebanyak 55 orang responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (2012:116). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah cluster sampling. Menurut Widodo (2017:70) sampling kluster merupakan teknik pengambilan sampel apabila penentuan sampel didasarkan pada kelompok-kelompok individu pada area tertentu. Adapun kelompok karyawan dalam berbagai bagian dalam posisi jabatan dalam perusahaan yang akan dijadikan sebagai sampel oleh peneliti yakni :

Tabel 3.1
Kelompok karyawan dalam berbagai bagian
untuk dijadikan sampel “cluster sampling”

No	Keterangan	Jumlah karyawan	Jumlah sampel karyawan yang akan diambil
1.	Dinas Tanaman	30 orang	$30 : 118 \times 55 = 14$ orang
2.	Dinas Tata Usaha	35 orang	$35 : 118 \times 55 = 17$ orang
3.	Bagian Gudang	9 orang	$9 : 118 \times 55 = 4$ orang
4.	SDM/Umum	44 orang	$44 : 118 \times 55 = 20$ orang
Jumlah		118 orang	55 orang

Sumber : PTPN IV Unit Kebun Adolina Perbaungan 2020

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

3.4.2 Data Sekunder

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.

3.5 Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012: 193) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Sugiyono (2012: 194) mengemukakan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk

menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2012: 199) mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan skala likert.

3. Observasi

Menurut Hadi dalam Sugiyono (2012: 203) bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis . Peneliti melakukan pengamatan dan peninjauan langsung ke instansi yang bersangkutan dengan harapan bahwa keadaan yang sebenarnya dapat diketahui.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan pengumpulan data atau arsip-arsip perusahaan/instansi, berikut foto maupun rekaman serta dilakukan dengan meneliti dokumen dan bahan tulisan serta sumber lain seperti internet dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam hal ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat dilihat dari Tabel 3.2 berikut

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2014:2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Tannady (2017:153)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. kerjasama 	Likert

Sumber : Data Sekunder 2020

Berdasarkan operasional variabel-variabel penelitian di atas, maka peneliti menggunakan skala likert, dimana skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang digunakan dalam angket dan berupa survei. Berikut adalah contoh instrument skala likert:

Tabel 3.3**Instrument Skala Likert**

Keterangan	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:133)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu daya yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataannya. Sugiyono (2016: 455) mengemukakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2017:126) menyatakan bahwa analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliable (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan yang sudah valid. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Sugiyono (2012; 458) mengemukakan bahwa realibilitas adalah suatu realitas itu bersifat majemuk/ganda, dinamis/selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji heterokedasitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali 2018:161).

3.8.2 Uji Heteroskedasitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Persamaan Regresi Sederhana

Langah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan umum yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumus perhitungan persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y_i = a + bX_i + e_i=1,2,\dots,n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan Kerja

e = Unsur Galat (*disturbance error*)

3.9.2 Uji Parsial (Uji- t)

Uji t pada dasarnya mengukur pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

$H_0 : = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$H_1 : > 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_1 ditolak.

b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen.

