

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Bagian *Weaving* PT. Primatexco Indonesia)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Dasio Untung

NIM. 12010113120097

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2017

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Bagian *Weaving* PT. Primatexco Indonesia)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Dasio Untung

NIM. 12010113120097

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dasio Untung
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120097
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian *Weaving* PT. Primatexco Indonesia).**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 5 Juni 2017

Dosen Pembimbing



(Dra. Rini Nugraheni, MM)

NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dasio Untung
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120097
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia).**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 20 Juni 2017

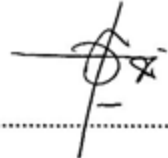
Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, MM



(.....)

2. Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si



(.....)

3. Andriyani, SE, MM



(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dasio Untung menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau menyalin dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat pula bagian maupun keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 5 Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan,

(Dasio Untung)

NIM. 12010113120097

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Fainna ma'al 'usri yusra. Inna ma'al 'usri yusra.

(Sebab sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. QS. Al-Insyirah : 5-6)

I will always do my best, so that I can't blame myself for failure.

- Chance, Choice, Change -

“Attitude is little thing that makes a big difference.” – Winston S. Churchill

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK :

Orang tua tercinta, Bapak Darjo dan Ibu Karyuti serta segenap keluarga, anugerah terindah dalam hidup saya yang senantiasa mendukung dan mendoakan dengan tulus dan ikhlas.

ABSTRACT

This research purposes to finding the effect of physical work environment and non-physical work environment to employee performance through job satisfaction as intervening variabel (study on employees of unit weaving PT. Primatexco Indonesia).

Data collected through distribution of questionnaires to 70 employees of unit weaving PT. Primatexco Indonesia with non random sampling. The techniques of data testing in this research includes validity test, reliability test, the classical assumption test, multiple linear regression, and the Sobel test to examine the mediation effect with software SPSS version 16 for Windows.

The results of this research indicates that physical work environment has positive and significant influence on the job satisfaction, non-physical work environment has positif and significant influence on job satisfaction, physical work environment has positive and significant influence on the employee performance, non-physical work environment has positive influence but not significant on the employee performance, job satisfaction has positif influence but not significant on the employee performance, and job satisfaction hasn't mediation effect on physic work environment and non-physic work environment to employee performance.

Keywords : *physical work environment, non-physical work environment, job satisfaction, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia dengan *non random sampling*. Teknik uji data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 16 *for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)**, sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tanpa adanya dukungan, petunjuk, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Allah SWT, yang senantiasa memberi rahmat dan karunia kepada penulis melalui petunjuk, motivasi, semangat, kesehatan, kekuatan, kemampuan, dan rezeki yang mampu membuat penulis selalu berusaha dengan sungguh-sungguh dan berdoa kepada Allah SWT untuk dapat mencapai hasil yang terbaik dan diberi kemudahan serta kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Darjo (Alm) dan Ibu Karyuti untuk setiap doa, perhatian, dukungan, pengorbanan, dan limpahan kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis. Terima kasih atas segala yang engkau berikan.

3. Seluruh keluarga, terutama kakak-kakak penulis, Lia, Yeyen Apriliasih, Indahyati, Suyanto, dan Wiyanti yang telah membantu biaya pendidikan selama ini, memberikan kasih sayang, dukungan, perhatian, dan senantiasa memotivasi penulis untuk selalu berusaha dengan sungguh-sungguh selama menempuh pendidikan.
4. Bapak Dr. Suharnomo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Bapak Harjum Muharam, SE, M.E selaku kepala jurusan Manajemen.
6. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, dan semangat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Farida Indriani, SE, MM selaku dosen wali selama menempuh pendidikan di Program Studi (S1) Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
8. Ibu Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si dan Ibu Andriyani, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, koreksi, dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Seluruh staff pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman serta bantuan yang berguna baik dalam penyusunan skripsi ini maupun kelak di masa depan.
10. PT. Primatexco Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian. Bapak Deny Firdous, Bapak Husni Firmansyah,

Bapak Nurdin, dan Bapak M. Fathul Mubin dari pihak Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Primatexco Indonesia yang telah membantu penulis dalam proses pengambilan data dan informasi dari karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia.

11. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang sangat berarti bagi penulis.
12. Keluarga PSDM UKM Peduli Sosial, Keluarga Ikatan Mahasiswa Diponegoro Batang (IMADIBA), dan KSEI FEB UNDIP yang telah memberikan banyak cerita dan pengalaman, rasa persaudaraan yang sangat berharga, semangat, dukungan dan doa bagi penulis.
13. Pengurus Harian UKM Peduli Sosial 2016, Fitri Nengsih Chaniago, Himawan Ibnu, Siti Fatmawati, Qurrotu Uyun, Ahmad Dayrobi, Misbachul Umam, Kurnia Widiyantoro, Rachma Amalia, dan Nurmasari Puspitaningtyas atas segala kebahagiaan, persahabatan, dukungan, dan keceriaan yang selalu kalian berikan.
14. Erna Ardiana, terima kasih senantiasa memberikan semangat, perhatian, doa dan dukungan kepada penulis selama penulisan skripsi.
15. Teman-teman jurusan Manajemen 2013 yang selalu menjaga solidaritas.
Keep Solid No Limit, Unity in Diversity.
16. Teman-teman KKN Tim II UNDIP 2016 Desa Danupayan, yang telah memberi pengalaman dan pembelajaran yang sangat berharga selama 35 hari.

17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas motivasi, segala bentuk dukungan, dan doa yang selalu diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi instansi terkait, yaitu PT. Primatexco Indonesia dan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan topik penelitian yang sama. Segala kritik dan saran atas skripsi ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Semarang, 5 Juni 2017

Penulis,

Dasio Untung

NIM. 12010113120097

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	15
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	15
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	16
1.4 Sistematika Penulisan.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Telaah Pustaka.....	19
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.1.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	20
2.1.1.2 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	22
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	24
2.1.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	26
2.1.2.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	28
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	28

2.1.3.1	Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	29
2.1.3.2	Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	30
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	31
2.1.4.1	Teori Kepuasan Kerja.....	32
2.1.4.2	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	36
2.1.4.3	Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	37
2.1.4.4	Dampak-dampak Kepuasan Kerja.....	38
2.1.4.5	Pengukuran Kepuasan Kerja.....	39
2.2	Penelitian Terdahulu.....	41
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	48
2.3.1	Pengaruh LK Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
2.3.2	Pengaruh LK Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	50
2.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
2.3.4	Pengaruh LK Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.3.5	Pengaruh LK Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	59
2.5	Hipotesis.....	60
BAB III	METODE PENELITIAN.....	62
3.1	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	62
3.1.1	Variabel Penelitian.....	62
3.1.2	Definisi Operasional.....	63
3.2	Populasi dan Sampel.....	65
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	66
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	67
3.5	Metode Analisis Data dan Alat Analisis Data.....	69
3.5.1	Metode Analisis Data.....	69
3.5.2	Alat Analisis Data.....	71
3.5.2.1	Uji Kualitas Data.....	71
3.5.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	73
3.5.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	76

3.5.2.4 Uji Hipotesis.....	77
3.5.2.5 Uji Sobel.....	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	81
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	81
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	82
4.1.3 Visi, Misi dan Motto Perusahaan.....	83
4.1.4 Proses Produksi.....	84
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	85
4.1.6 Sumber Daya Manusia.....	86
4.2 Deskripsi Responden.....	87
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	88
4.2.2 Responden Menurut Usia.....	88
4.2.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	89
4.2.4 Responden Menurut Masa Kerja.....	90
4.3 Analisis Deskripsi Variabel.....	91
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	93
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	94
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	95
4.3.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	97
4.4 Uji Kualitas Data.....	98
4.4.1 Uji Validitas.....	98
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	101
4.5 Pengujian Regresi I.....	102
4.5.1 Uji Asumsi Klasik (Regresi I).....	102
4.5.1.1 Uji Multikolonieritas.....	102
4.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.5.1.3 Uji Normalitas.....	103
4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda I.....	105
4.5.3 Pengujian Hipotesis (Regresi I).....	106

4.5.3.1 Uji T.....	106
4.5.3.2 Uji F.....	108
4.5.3.3 Koefisien Determinasi.....	109
4.6 Pengujian Regresi II.....	109
4.6.1 Uji Asumsi Klasik (Regresi II).....	109
4.6.1.1 Uji Multikolonieritas.....	109
4.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	110
4.6.1.3 Uji Normalitas.....	111
4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda II.....	113
4.6.3 Pengujian Hipotesis (Regresi II).....	115
4.6.3.1 Uji T.....	115
4.6.3.2 Uji F.....	116
4.6.3.3 Koefisien Determinasi.....	117
4.7 Pengujian Variabel Intervening.....	118
4.8 Pembahasan.....	121
4.8.1 H1 : Pengaruh LK Fisik terhadap Kepuasan Kerja.....	122
4.8.2 H2 : Pengaruh LK Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja.....	125
4.8.3 H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan...128	
4.8.4 H4 : Pengaruh LK Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	131
4.8.5 H5 : Pengaruh LK Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	134
4.8.6 Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	136
BAB V PENUTUP.....	139
5.1 Kesimpulan.....	139
5.2 Keterbatasan.....	141
5.3 Saran.....	141
DAFTAR PUSTAKA.....	145
LAMPIRAN.....	148

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Produksi Unit <i>Weaving</i> September – Desember 2016.....	5
Tabel 1.2. Rekapitulasi Produksi Unit <i>Weaving</i> Tahun 2014 – 2016.....	6
Tabel 1.3. Hasil Kuesioner Pra Survey.....	7
Tabel 1.4. Ringkasan <i>Research Gap</i>	12
Tabel 2.1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1. Indikator Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.1. Jam Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia.....	86
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	88
Tabel 4.3. Usia Responden.....	89
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan Responden.....	90
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden.....	91
Tabel 4.6. Analisis Indeks Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	93
Tabel 4.7. Analisis Indeks Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	94
Tabel 4.8. Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	96
Tabel 4.9. Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	97
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	99
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	99
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	100
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	100
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas.....	101
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolonieritas (Regresi I).....	102
Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> (Regresi I).....	105
Tabel 4.17. Analisis Regresi Linier Berganda I.....	106
Tabel 4.18. Hasil Uji F (Regresi I).....	108
Tabel 4.19. Hasil Pengujian R Square (Regresi I).....	109
Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolonieritas (Regresi II).....	110
Tabel 4.21. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> (Regresi II).....	113
Tabel 4.22. Analisis Regresi Linier Berganda II.....	114
Tabel 4.23. Hasil Uji F (Regresi II).....	117
Tabel 4.24. Hasil Pengujian R Square (Regresi II).....	118
Tabel 4.25. Ringkasan Hasil Penelitian.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Kausal antara Sikap, Motivasi, dan Prestasi Kerja.....	33
Gambar 2.2. Hubungan Timbal Balik Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.....	53
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	60
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Primatexco Indonesia.....	85
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Regresi I).....	103
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas (Regresi I).....	104
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Regresi II).....	111
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas (Regresi II).....	112
Gambar 4.6. Diagram <i>Path Analysis</i>	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian.....	149
Lampiran B Surat Pernyataan Melakukan Penelitian.....	150
Lampiran C Kuesioner Pra Survey Penelitian.....	151
Lampiran D Kuesioner Penelitian.....	152
Lampiran E Hasil Kuesioner Penelitian.....	159
Lampiran F Uji Validitas.....	163
Lampiran G Uji Reliabilitas.....	167
Lampiran H Analisis Regresi Berganda I.....	169
Lampiran I Analisis Regresi Berganda II.....	172

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai berbagai keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat dibangun melalui strategi-strategi sumber daya manusia. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa adanya orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mempunyai kompetensi yang baik.

Sering kali ditemukan, di era semakin ketatnya persaingan bisnis ini banyak permasalahan yang muncul yang pada akhirnya menyebabkan runtuhnya bisnis perusahaan. Banyak faktor penyebabnya, seperti perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, tidak stabilnya kondisi perekonomian, gangguan faktor politik maupun disebabkan oleh kurang baiknya kinerja karyawan perusahaan tersebut. Harus diakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang ikut andil dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, seperti mesin, bahan baku maupun modal, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan untuk dipenuhi dan berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Dengan pemberdayaan tenaga kerja

yang baik, manajer dapat memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada karyawannya untuk mencapai tingkat kinerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang berkualitas, sekalipun perusahaan memiliki modal yang besar, teknologi dan peralatan yang canggih, sistem kerja yang bagus, dan fasilitas kerja yang mumpuni, perusahaan akan sulit dalam mencapai target yang menjadi tujuannya. Sumarni dan Soeprihanto (2013) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan *partner* kerja bagi organisasi. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan yang dapat mendukung dan mendorong peningkatan kualitas serta kuantitas kerja karyawannya, yang pada akhirnya juga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain itu, perusahaan pun mempunyai peran penting dalam menciptakan dan menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Perusahaan menginginkan kinerjanya selalu maksimal, sedangkan karyawan menginginkan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Hal ini menimbulkan hubungan yang saling terkait antar keduanya. Apabila perusahaan ingin kinerjanya tinggi, maka perusahaan harus memberikan perlakuan khusus kepada karyawannya agar memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Dikemukakan oleh Sumarni dan Soeprihanto (2013), seperti halnya terhadap konsumen, perusahaan juga harus bertanggung jawab kepada karyawan perusahaan. Karyawan tentunya sangat mengharapkan adanya kenyamanan dalam bekerja, pemberian upah yang layak,

adanya jaminan kerja dan berhak mengetahui keadaan perusahaan serta mengharapkan pimpinan yang responsif terhadap keluhan pekerja.

Keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi tidaklah mudah. Butuh kepiawaian manajemen perusahaan untuk memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan, bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang menunjang peningkatan kinerja dan bagaimana cara untuk menjaga suasana kerja yang kondusif serta nyaman yang selanjutnya berdampak pada semangat kerja yang tinggi dan karyawan bekerja dengan maksimal. Pada kenyataannya, semakin besar suatu perusahaan maka akan semakin kompleks hubungan antar individu dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mengaktifkan fungsi integrasi yaitu proses aktivitas untuk memahami motif-motif dan sifat-sifat karyawan sekaligus memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka. Dengan kata lain, fungsi integrasi diadakan untuk menyesuaikan antara kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan sehingga akan terjadi keselarasan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sumarni dan Soeprihanto, 2013).

Wibowo (2012), mengemukakan kinerja merupakan proses pemberdayaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja bukan hanya hasil kerja, namun memiliki makna yang lebih luas, yakni termasuk bagaimana proses dilakukannya pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Proses bagaimana mengerjakan pekerjaan inilah yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga setiap individu atau karyawan menghasilkan kinerja yang berbeda-beda. Dari kontribusi karyawan tersebut, perusahaan akan memberi imbalan berupa

program pengembangan dan pelatihan, kenaikan gaji, pemberian promosi, atau bahkan demosi dan pemberhentian sebagai karyawan (Mathis dan Jackson, 2002).

Mangkunegara (2004) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan dan kepribadian karyawan, kesehatan karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, Sumarni dan Soeprihanto (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor bawaan, faktor pendidikan dan latihan, faktor gizi, faktor lingkungan dan faktor kemauan karyawan untuk bekerja sama. Baik secara langsung maupun tidak langsung faktor-faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan tingkat persaingan bisnis yang ketat, semakin tingginya tingkat permintaan, dan berbagai faktor ekonomi serta politik yang juga dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan, maka perusahaan selalu dihadapkan pada tantangan untuk membuat strategi-strategi dalam mempertahankan kualitas dan kuantitas kinerjanya. Salah satunya dihadapi oleh PT. Primatexco Indonesia yang berdiri sejak tahun 1971. PT. Primatexco Indonesia merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam industri tekstil, khususnya ekspor kain mori berkualitas internasional dengan jumlah karyawan hampir mencapai 2000 orang.

PT. Primatexco Indonesia melayani penjualan domestik dengan rasio sekitar 70% untuk pasar internasional dan 30% untuk pasar nasional. Dengan permintaan pasar internasional maupun pasar domestik yang besar, perusahaan ini cukup rentan terhadap permasalahan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan PT. Primatexco Indonesia dapat dijabarkan dalam tabel berikut yang menunjukkan penurunan tingkat produksi unit *weaving*. Unit *weaving* merupakan unit produksi yang bertugas menenun benang-benang menjadi kain mori dengan mengoperasikan mesin-mesin tenun.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Produksi Unit *Weaving* PT. Primatexco Indonesia
September - Desember 2016

Bulan	Produksi (Dalam Satuan Pcs)
September	16.860
Oktober	16.852
November	16.675
Desember	16.509

Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia PT. Primatexco Indonesia, 2017.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa selama empat bulan terakhir di tahun 2016 yakni bulan September, Oktober, November dan Desember kuantitas produksi karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia berangsur-angsur mengalami penurunan. Meskipun tidak terlalu signifikan, namun apabila penurunan ini terus berlanjut, maka dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Produksi Unit *Weaving* PT. Primatexco Indonesia
Tahun 2014 - 2016

Tahun	Produksi (dalam satuan pcs)
2014	202.224
2015	199.200
2016	198.108

Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia PT. Primatexco Indonesia, 2017.

Selanjutnya, pada tabel 1.2 kuantitas produksi karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia secara rata-rata tahunan mengalami penurunan pula. Dari tahun 2014 memproduksi sebanyak 202.224 pcs menjadi 199.200 pcs pada tahun 2015 dan pada akhirnya produksi semakin turun menjadi 198.108 pcs pada tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas produksi karyawan menurun sehingga berdampak pada hasil produksi perusahaan yang juga menurun dari tahun 2014 sampai 2016.

Pada survey pendahuluan yang dilakukan pada 12 Januari 2017, peneliti membagikan kuesioner tertutup kepada 20 karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketentuan untuk kuesioner ini adalah setiap karyawan hanya memilih dua faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga diperoleh 40 jawaban untuk faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia. Presentase faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey
Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Unit Weaving PT. Primatexco Indonesia

Faktor-faktor	Frekuensi	Presentase (%)
Gaji dan Insentif	9	22,5
Kemampuan dan Kepribadian Individu	3	7,5
Lingkungan Kerja Fisik	11	27,5
Lingkungan Kerja Non Fisik	8	20
Gaya Kepemimpinan	6	15
Budaya Organisasi	3	7,5
Total	40	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Dari tabel hasil kuesioner tersebut, diketahui lingkungan kerja fisik memperoleh nilai tertinggi dengan frekuensi sebanyak 11 atau 27,5%. Gaji dan insentif diurutan kedua dengan frekuensi sebanyak 9 atau 22,5%, selanjutnya lingkungan kerja non fisik diurutan ketiga dengan frekuensi sebanyak 8 atau 20%. Gaya kepemimpinan dipilih dengan frekuensi sebanyak 6 atau sebesar 15%. Dan dengan frekuensi yang sama yakni 3 atau 7,5% faktor kemampuan dan kepribadian individu serta budaya organisasi menempati faktor dengan nilai terendah.

Hasil tersebut kemudian disampaikan kepada pihak manajemen perusahaan. Namun setelah berdiskusi dengan salah satu staff Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Primatexco Indonesia, yakni Bapak Husni dan mempertimbangkan adanya informasi atau data mengenai gaji dan insentif baik yang diperoleh dari perusahaan maupun diperoleh berdasarkan persepsi karyawan melalui penyebaran kuesioner yang tidak diizinkan untuk diteliti di PT.

Primatexco Indonesia, maka faktor gaji dan insentif diabaikan atau tidak dijadikan sebagai variabel penelitian. Hasil kuesioner menunjukkan mayoritas responden menempatkan lingkungan kerja fisik sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sehingga kemungkinan ada permasalahan terkait aspek lingkungan kerja fisik yang berpengaruh bagi kinerja karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia. Kemudian, lingkungan kerja non fisik dipilih karena menempati urutan ketiga sebagai faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga patut diperhitungkan besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun non fisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang ada, ia akan merasa jenuh, tidak nyaman, tidak termotivasi dalam bekerja, munculnya ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Begitu pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Hal tersebut seperti halnya dikemukakan oleh Sumarni dan Soeprihanto (2013), dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat dua lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Gejala atau fenomena fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pewarnaan ruangan, penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Namun demikian, tidak semua unsur fisik yang terdapat dalam ruang kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan atau mungkin sudah saatnya diperbaharui untuk memberi kesan yang lebih berbeda, khususnya dalam memberikan kepuasan kerja yang mengarah pada meningkatnya kinerja karyawan.

Heizer dan Render (2009) menyatakan bahwa kondisi lingkungan fisik dimana karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap rasa aman, kinerja dan kualitas kerja mereka. Artinya, lingkungan fisik yang berbeda dapat memberikan hasil kerja yang berbeda bagi setiap karyawan. Manajer perusahaan harus dapat merancang strategi agar faktor-faktor fisik seperti penerangan, kebisingan dan getaran, suhu, kelembaban, dan kualitas udara dapat dikendalikan serta tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai segala kondisi atau keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab

kerja, dan kerja sama antar kelompok, serta lancarnya komunikasi (Sedarmayanti, 2009). Suasana hangat antara pimpinan dengan karyawan dan keakraban yang terjalin antar karyawan merupakan sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik.

Dalam merancang strategi sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan atmosfer yang penuh komitmen dan rasa kepercayaan satu sama lain. Perusahaan tidak hanya cukup dengan lingkungan fisik yang aman atau kompensasi yang memadai saja, tetapi juga harus memenuhi syarat-syarat kondisi psikologis (Heizer dan Render, 2009). Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan rasa nyaman di dalam perusahaan. Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja karyawan tersebut (Sumarni dan Soeprihanto, 2013).

Beberapa penelitian pernah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda atau adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Ayu Widianingrum (2016) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Antonius Adek Musyaya (2014), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk), menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dinny Ardian Ermawaty (2015) melakukan penelitian berjudul Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Astrid Ardiani (2015), penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Kantor Cabang Pattimura) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nina Munira Naharuddin dan Mohammad Sadegi (2013) dengan penelitian berjudul *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Ringkasan Research Gap

Peneliti	Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan
Ayu Widianingrum (2016)	Positif dan tidak signifikan	Positif dan signifikan
Antonius Adek Musyaya (2014)	Positif dan tidak signifikan	Positif dan signifikan
Dinny Ardian Ermawaty (2015)	-	Positif dan signifikan
Yacinda Chresstela Prasyda, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014)	Positif dan signifikan	Positif dan tidak signifikan
Astrid Ardiani (2015)	-	Positif dan tidak signifikan
Nina Munira dan Moh. Sadegi (2013)	Positif dan signifikan	-

Sumber : berbagai jurnal

Survey pendahuluan kedua pada unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia dilakukan pada tanggal 27 Januari 2017. Pada survey tersebut beberapa karyawan

memberikan keterangan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang membuat nyaman, diantaranya yakni suara bising dari mesin tenun yang membuat pendengaran karyawan terganggu akibat bekerja selama 8 jam dengan ratusan suara mesin yang sangat keras. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi secara langsung untuk melihat, merasakan dan mengamati kondisi lingkungan kerja fisik di unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia. Selain gejala fisik suara bising, observasi yang dilakukan juga menemukan bahwa dalam ruang kerja tersebut cukup pekat dengan debu kapas dari benang yang sedang ditenun. Bahkan ada pula yang menumpuk pada mesin tenunnya. Menurut karyawan, hal ini cukup mengganggu kenyamanan dan keamanan kerja karena dapat mengganggu pernafasan dan apabila masuk ke mata dapat menyebabkan mata pedih. Hasil lain dari observasi menemukan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja dengan luas 102 x 103 m² tersebut tidaklah lancar. Tidak ada jendela maupun ventilasi di ruangan tersebut, hanya ada satu pintu yang memang selalu terbuka karena sebagai akses untuk mengirimkan hasil kain yang telah selesai ditenun ke bagian inspeksi produk. Hal ini dapat berpengaruh pada tingkat suhu udara apabila *Air Conditioner* tidak dapat berfungsi dengan baik.

Selain lingkungan kerja fisik, hasil wawancara dengan staff Manajemen Sumber Daya Manusia unit *weaving*, yakni Bapak Nurdin juga mempunyai temuan dalam lingkungan kerja non fisik. Diantaranya ialah kurangnya kedekatan secara personal dari beberapa pimpinan (mandor) dengan karyawan, sehingga hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan baik oleh karyawan maupun

mandor. Selain itu, 10 menit sebelum memasuki jam kerja seharusnya ada *briefing* dan doa bersama yang dilakukan oleh mandor bersama bawahannya, hal ini bertujuan untuk memberi motivasi, pengarahan dan menjaga keharmonisan serta kerja sama kelompok, namun hal ini sering diabaikan.

Dalam penelitian ini peneliti menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel *intervening* karena kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan tersebut selama ia bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan selalu termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga kinerjanya pun meningkat. Untuk itu, melalui penelitian ini akan diketahui dan dianalisis apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik perusahaan saat ini, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia yang berlokasi di Jalan Jendral Urip Sumoharjo, Desa Sambong, Kabupaten Batang ditetapkan menjadi objek penelitian untuk menguji dan menganalisis variabel-variabel penelitian yang telah diuraikan. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian mengenai : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja**

sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian *Weaving* PT. Primatexco Indonesia)”).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menunjukkan adanya fenomena perusahaan dan adanya riset gap yang memerlukan penelitian lebih lanjut dengan studi pada karyawan unit *weaving* PT. Primatexco Indonesia. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Apa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia?
2. Apa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia?
3. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia?
4. Apa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia?
5. Apa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian *weaving* PT. Primatexco Indonesia.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi PT. Primatexco Indonesia guna peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2. Bagi Pihak Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi permasalahan serupa.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan untuk menguraikan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memuat hal-hal yang akan dibahas dan diteliti didalam proposal skripsi. Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, uraian tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang menjadi landasan dalam pembuatan penelitian, uraian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi batasan variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan lokasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data yang diperlukan, dan metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, pengujian dan analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan penelitian, menjelaskan kekurangan atau keterbatasan penelitian dan memberikan saran berkaitan dengan penelitian serupa di waktu yang akan datang.