

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

PUPUT PUJAWATI
NIM : 12010113120040

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Puput Pujawati

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120040

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 09 Oktober 2017

Dosen Pembimbing



(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)

NIP : 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Puput Pujawati

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120040

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 Oktober 2017.

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

(.....)

2. Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si

(.....)

3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Puput Pujawati, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru 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 bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulisnya.

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

Semarang, 09 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan

Puput Pujawati

NIM. 12010113120040

ABSTRACT

This Research aims to examine and analyze the influence of non physical work environment and job characteristic on employee performance at PT PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

The sampling method used on this research is proportionate stratified random sampling. Data was collected through questionnaires to 75 respondents who are employees at PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. The techniques of data analysis in this research includes the test of reliability, validity, classical assumptions, and multiple regression.

The results of this research indicate that non physical work environment and job characteristics have a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 75 responden yang merupakan karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *lingkungan kerja non fisik, karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al- Insyirah: 6)

“Musa berkata: Yaa Tuhanku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskan kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku” (QS. At-Taha: 25-28)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al- Baqarah: 286)

“the greatest enemy in your life is YOURSELF”

This Undergraduate Thesis is dedicated to my beloved Jarwadi’s

Family:

(Alm.) Jarwadi & Remi

Neno Suyatno & Nining Suryani

Yayo Sudiryo & Rini Sri Hartini

Teguh Fathul Alim, Fathir Apta Maulana,

Ghifari Fathul Akbar & Asya Fathiya Tsani

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat serta karunia yang telah diberikan-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)**, sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, petunjuk, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Drs, Mudji Rahardjo, SU. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan, dukungan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. H. Susilo Toto Rahardjo SE., MT. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan bimbingan perkuliahan selama penulis menuntut

ilmu di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

5. Segenap dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang atas bekal ilmu pengetahuan yang diberikan selama penulis menjalani perkuliahan dan bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini. Serta seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY atas izin yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta karyawan yang bersedia menjadi responden dan telah meluangkan waktu untuk menjawab setiap pertanyaan kuesioner yang diberikan. Terutama untuk Mbak Indri Ayu Dani, Mbak Lusiana Indriani dan Mbak Zoya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta bersedia untuk menjadi narasumber selama penelitian.
7. Kedua orang tuaku, kedua kakak dan kaka iparku dan keponakan-keponakanku tercinta. Bpk. (Alm.) Jarwadi bin Asjari, Ibu Remi, A Neno Suyatno, A Yayo Sudiryo, Ceu Nining Suryani, Ceu Rini Sri Hartini, Teguh Fathul Alim, Fathir Apta Maulana, Ghifari Fathul Akbar dan Asya Fathiya Tsani.
8. Abang Betawiku Alief Khahfi Fhatoni S.IP yang selalu memberikan semangat, motivasi, nasihat, dan waktu dalam memberikan dukungan kepada penulis. Semangat dalam mencari nafkah.

9. Sahabat-sahabatku tersayang Zahrah Putri Ramadhani, Nurul Ana Ardiyani, Dwi Arini B., Dita Amalia, Mahyarani Tiara Ghassani, Afinda Rosa H. yang selalu ada setiap waktu untuk menghibur dan membantu penulis baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak khususnya instansi dan perusahaan terkait yaitu FEB UNDIP dan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

Semarang, 09 Oktober 2017

Penulis,

Puput Pujawati

NIM. 12010113120040

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	17

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	18
2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.1.3 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	22
2.2 Hubungan antar Variabel	25
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan ..	26
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.5 Pengembangan Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	35
3.1.1 Variabel Penelitian	35
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Analisis Data	44
3.6 Analisis Deskripsi Indeks Variabel	44
3.7 Uji Instrumen	45
3.7.1 Uji Reliabilitas	45

3.7.2 Uji Validitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Multikolonieritas	48
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.9 Uji Regresi Berganda	50
3.10 Uji Hipotesis / <i>Goodness of Fit</i>	50
3.10.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	50
3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	51
3.10.3 Koefisien Determinasi	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY	57
4.2 Gambaran Umum Responden	60
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	61
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.2.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
4.3 Analisis Deskripsi Indeks Variabel	65
4.3.1 Analisis Deskripsi Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	66

4.3.2 Analisis Deskripsi Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel	
Karakteristik Pekerjaan	67
4.3.3 Analisis Deskripsi Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel	
Kinerja Karyawan	69
4.4 Uji Instrumen	70
4.4.1 Uji Reliabilitas	70
4.4.2 Uji Validitas	71
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.5.1 Uji Normalitas	73
4.5.1 Uji Multikolonieritas	74
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.6 Analisis Regresi Berganda	76
4.7 Uji Hipotesis / <i>Goodness of Fit</i>	77
4.7.1 Uji Statistik F	77
4.7.2 Uji Statistik t	78
4.7.3 Koefisien Determinasi.....	79
4.8 Interpretasi Hasil Penelitian	80
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja	
Karyawan	80
4.8.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan....	82
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Keterbatasan dan Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan (Rata-Rata) PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	41
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.5 Indeks Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	66
Tabel 4.6 Indeks Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	68
Tabel 4.7 Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Regressi Berganda.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F.....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik t.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien R ²	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	24
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Grafik Histogram.....	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Normal Probability Plot.....	74
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	93
Lampiran B	94
Lampiran C	95
Lampiran D	102
Lampiran E.....	107
Lampiran F.....	109
Lampiran G	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Besar atau kecilnya ukuran suatu perusahaan tetap tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan jika tidak terdapat dukungan dari sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Semakin maju dan canggihnya teknologi dan pesatnya perkembangan informasi akan tetap sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika tidak terdapat peran serta sumber daya manusia (Nitisemito, 1991). Oleh karena itu, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan yang diperlukan tenaga kerja dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dukungan tersebut dapat dilihat dalam bentuk pencapaian kinerja secara optimal dari karyawan di perusahaan. Karena pencapaian kinerja yang optimal dapat menjadi salah satu petunjuk bahwa tujuan perusahaan juga berada pada tingkat yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan adalah prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang di tempat ia bekerja. Namun menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012) mereka menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Wibowo (2012) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, kinerja bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga tentang bagaimana proses kerja itu berlangsung. Atau dengan kata lain yang dimaksud dengan kinerja adalah tentang bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada perekonomian (Armstrong dan Baron (1998) (dalam Wibowo, 2012), Mangkunegara (2006) dan Wibowo (2012).

Pada suatu perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, berdasarkan pada *fenomena gap* yang terjadi pada perusahaan pada saat kegiatan pra survey dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain adalah lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan. Dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal setiap karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat bekerja sendiri tetapi juga perlu untuk menjalin kerjasama dengan pihak lainnya seperti rekan kerja, atasan maupun bawahan. Meskipun pada suatu perusahaan lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh secara langsung, namun pimpinan perusahaan tetap perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang terjadi di sekitar tempat kerja. Hal ini dikarenakan oleh lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh secara langsung pada setiap karyawan. Dengan adanya penerapan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan akan terlihat pada suasana kerja yang santai dan kekeluargaan sehingga para karyawan

akan merasakan semangat berlebih dalam melaksanakan tugasnya (Sarwoto, 2000). Selain itu pembagian tanggungjawab yang tepat sesuai dengan struktur kerja dan tugas yang harus dilakukan, hubungan kerja sama yang terjalin dengan baik antar kelompok, kelancaran komunikasi dan adanya dukungan yang kuat dari para pimpinan juga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja non fisik sehingga berpengaruh pula pada peningkatan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2009).

Menurut Sedarmayanti (2009), semua keadaan yang terjadi di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik itu hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan disebut sebagai lingkungan kerja non fisik. Sedangkan menurut Wursanto (2005) menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan satu dengan karyawan lainnya akan berbeda. Karyawan yang ditempatkan di lingkungan kerja dengan kondisi yang menyenangkan dan cocok dengannya lebih memungkinkan mereka menikmati pekerjaannya yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Namun apabila karyawan ditempatkan di lingkungan kerja dengan kondisi sebaliknya, maka akan berdampak pada penurunan kinerja mereka. Karena dengan kondisi yang demikian dapat membuat pekerjaan sehari-hari yang normal dan menyenangkan diinterpretasikan menjadi lebih negatif.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor karakteristik pekerjaan. Hackman dan Oldham (dalam

Robbins, 2001) menyebutkan bahwa model karakteristik pekerjaan adalah suatu model yang mengusulkan bahwa pekerjaan dapat digambarkan dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model/ JCM*) menurut Hackman dan Oldham menggambarkan suatu pekerjaan dalam bentuk lima dimensi, yaitu : (1) keberagaman keterampilan; (2) identitas tugas; (3) signifikansi tugas; (4) kemandirian; dan (5) umpan balik (Robbins, 2001).

Berkenaan dengan karakteristik pekerjaan di antaranya masih terdapat cukup banyak karyawan yang mengeluh bahwa pekerjaannya kurang menarik dan kurang memiliki arti yang signifikan karena keterbatasan otonomi yang diberikan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas yang dilakukan dengan harapan atas hasil yang diinginkan, maka dari itu karakteristik pekerjaan dianggap sebagai salah satu upaya untuk membuat suatu pekerjaan menjadi lebih menarik dan memiliki arti yang signifikan. Menurut Simamora (2006), menyatakan bahwa jika suatu pekerjaan diperkaya dengan tingkat kesulitan yang tinggi, maka akan menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi pula pada diri karyawan. Kemudian keadaan psikologis kritis yang tinggi yang berasal dari diri karyawan ini akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, kinerja yang tinggi, ketidakhadiran karyawan yang rendah serta perputaran karyawan yang rendah pula (Simamora, 2006). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga akan berpengaruh pula pada output perusahaan. Oleh karena itu, maka perusahaan perlu mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan yang melayani kebutuhan tenaga listrik di berbagai bidang kehidupan masyarakat di Indonesia. Dalam upaya mencapai kinerja perusahaan, PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY terdiri dari delapan departemen yang mempunyai hubungan yang saling terkait. PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala setiap setahun dua kali untuk mengetahui besarnya kenaikan ataupun penurunan kinerja karyawan. Kategorisasi penilaian kinerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu kategori luar biasa, sangat optimal, sangat potensial, optimal, potensial, kandidat potensial, perlu perhatian, perlu penyesuaian dan sangat perlu perhatian. Namun hanya dua kategori yang menjadi pusat perhatian PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY untuk mengetahui terjadi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan yaitu kategori optimal dan kategori potensial. Kategori optimal adalah kategori yang menunjukkan bahwa karyawan dianggap memiliki kinerja yang melampaui harapan atas standar penilaian, sedangkan kategori potensial adalah kategori yang menunjukkan bahwa karyawan dianggap memiliki kinerja yang memenuhi persyaratan standar penilaian.

Berdasarkan pada kegiatan prasurevey yang telah dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY, diketahui bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY dalam periode 2012-2016. Adapun data kinerja karyawan dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan (Rata-Rata) PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY
Tahun 2012-2016

KATEGORI	NILAI	TAHUN 2012		TAHUN 2013		TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016	
		Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
Luar Biasa	>500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Optimal	451-500	1	0.47	2	0.84	2	0.83	2	0.88	0	0
Sangat Potensial	401-450	7	2.90	9	3.83	6	2.73	14	6.26	7	2.47
Optimal	351-400	149	63.20	118	49.90	117	49.67	83	36.45	78	28.59
Potensial	301-350	75	31.69	104	44.19	106	44.89	124	54.40	129	47.43
Kandidat Potensial	251-300	2	0.74	2	0.70	2	0.91	1	0.45	54	19.99
Perlu Perhatian	201-250	0	0.05	0	0	0	0	0	0	4	1.31
Perlu Penyesuaian	151-200	2	0.95	1	0.34	2	0.62	3	1.33	0	0
Sangat Perlu Perhatian	≤ 150	0	0	0	0.20	1	0.35	1	0.23	1	0.21
Jumlah		236	100	236	100	236	100	228	100	273	100

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

Dari data pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY khususnya pada karyawan yang masuk pada kategori optimal yang setiap tahunnya mengalami penurunan sedangkan karyawan dengan kategori potensial mengalami kenaikan setiap tahunnya. Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terdapat penurunan jumlah karyawan yang bekerja secara optimal selama tahun 2012 hingga tahun 2016. Terjadinya penurunan kinerja karyawan pada kategori optimal menunjukkan bahwa karyawan yang dianggap memiliki kinerja yang melampaui harapan atas standar penilaian kinerja mengalami penurunan dan hal ini tentu menjadi masalah yang berarti bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan sebelumnya, faktor lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu penyebab dari terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Samson (2015) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar (0,279) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,005$). Sejalan dengan penelitian tersebut, Elda Cintia (2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu ($4,335 > 1,688$). Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Norianggono (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

dengan koefisien regresi sebesar (-0,202) dengan nilai signifikansi lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar (0,081).

Faktor karakteristik pekerjaan juga mempunyai pengaruh atas terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hernaus dan Josip (2014), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar (0,269) dengan nilai signifikansi kurang dari (0,01). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moses, dkk (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar (0,253) dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Isrorina dan Widhyo (2009) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar (-0,138) dan nilai signifikansi lebih besar dari (0,05).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas mengenai *research gap* dan *fenomena gap* yang terjadi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY).

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan mengenai sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan masalah klasik yang sering terjadi dan harus dihadapi oleh perusahaan untuk dapat

terus bersaing dalam menghadapi perekonomian yang semakin ketat. Persaingan yang ketat tersebut seyogyanya didukung oleh sumber daya manusia pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama perusahaan. Dalam hal ini, berdasarkan *fenomena gap* yang terjadi maka dukungan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang dapat bekerja secara maksimal baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Ditinjau dari data hasil kinerja karyawan (rata-rata) PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada kategori optimal dalam periode waktu 2012-2016. Oleh sebab itu, maka dapat diketahui bahwa hingga akhir tahun lalu pun PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY belum sepenuhnya mampu dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan saat kegiatan prasurvey, terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY disebabkan oleh adanya beberapa permasalahan seperti kurang harmonisnya komunikasi antar unit kerja karena terdapat kecenderungan berkelompok pada setiap unit kerja, atasan yang kurang memberikan apresiasi atas prestasi kerja karyawan serta karakteristik pekerjaan yang telah disusun sebelumnya dianggap kurang menarik dan menantang sehingga karyawan kurang merasa antusias dalam menyelesaikan tugasnya.

Bertolak dari permasalahan tersebut, ditemukan adanya perbedaan penelitian sebelumnya atau *research gap* terkait lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY?
2. Apakah pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi

pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai lingkungan kerja non fisik, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai lingkungan kerja non fisik, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

b. Bagi Pihak Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan jurusan manajemen sumber daya manusia dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.

1.4 Sistematika Penelitian

Supaya lebih memudahkan dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik, meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini diuraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah terkait pemilihan topik penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan yang didapatkan dari penelitian ini untuk pihak-pihak terkait, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel dalam penelitian yaitu mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan. Selain menjelaskan hal tersebut, bab ini juga menjelaskan tentang hubungan antar variabel dalam penelitian, ringkasan dari penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis yang berguna untuk mendukung penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variable serta indikator yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, pada bab ini juga dijelaskan mengenai penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang menjadi objek penelitian, deskripsi mengenai responden penelitian, analisis data serta pembahasan hasil dan interpretasi dari hasil pengolahan data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti mendatang.