

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada setiap kehidupan pasti ada hal yang dikerjakan, pasti ada yang mengurus juga menatanya tidak terkecuali dalam kehidupan berorganisasi. Di organisasi termuat berbagai aspek sebagai pendorong berhasilnya suatu tujuan, namun banyak perkara dan resiko yang ditemui, sehingga penting adanya MSDM (manajemen sumber daya manusia). MSDM yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola organisasi, lembaga atau instansi pemerintah agar tercapainya suatu tujuan, seseorang yang bekerja diarah tersebut disebut juga sebagai karyawan.¹

Karyawan tersebut merupakan bagian yang begitu penting untuk suatu organisasi perusahaan, dengan tidak adanya karyawan tersebut maka hal-hal lain akan terganggu, karena mereka adalah pondasi dan kekuatan pendorong untuk pengembangan lebih lanjut dari suatu organisasi perusahaan. Berhasilnya suatu organisasi perusahaan membangkitkan tujuan organisasi agar dapat mencapai keberhasilan.²

Organisasi memerlukan faktor SDM yang berpotensi, pemimpin ataupun karyawan dalam penataan dan pengendalian tugas sebagai penentu tercapainya suatu tujuan dalam sebuah perusahaan. SDM merupakan peran utama sebuah

¹ Haderi Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2005), 40.

² Miftah toha, *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 114.

organisasi perusahaan. Supaya pekerjaan berjalan dengan bagus, perusahaan perlu adanya karyawan yang berpengetahuan dan sangat terampil serta upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menjalankan perusahaan semaksimal mungkin.³

Menurut Setiyawan dan Waridin kinerja pegawai adalah prestasi atau dampak kerja karyawan yang dinilai dari kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dari pihak organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mengikuti aturan organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja pegawai akan membawa organisasi berjalan dengan memuaskan. Maka dari itu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat sulit karena kualitas sumber daya manusia sangat tergantung pada keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha yang dicapai individu dalam situasi tertentu melalui kemampuan dan tindakannya.⁴

Kemudian kinerja karyawan menurut Robbin adalah hasil usaha yang diraih oleh karyawan saat bekerja berdasarkan aturan yang berlaku dari suatu pekerjaan.⁵ Pada buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Sinambela dkk menyatakan kinerja karyawan diartikan sebagai kesanggupan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan kinerja inilah seseorang mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu perlu ditetapkan kriteria

³ Alan Darmasaputra, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang," *Jurnal Character* 01, no. 02 (2013): 2.

⁴ Darmasaputra, 2.

⁵ Sopiah and Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), 351.

yang jelas dan terukur serta dijadikan sebagai tolak ukur, tolak ukur tersebut dapat dilihat melalui pengendalian dan pemantauan lingkungan kerja.⁶

Lingkungan kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya, persepsi yaitu pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimulus inderawi (*sensory stimuli*). Persepsi lingkungan kerja yaitu untuk mengungkapkan tentang pengalaman karyawan terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami mengenai lingkungan kerja.⁷ Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.⁸ Sedangkan lingkungan kerja menurut Sedarmayati adalah semua alat perkakas dan bahan yang digunakan di sekitar lingkungan karyawan bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerja individu ataupun kelompok.⁹

Kemudian juga menurut Ahyari, lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan tugas dalam pekerjaannya sehari-hari. Ahyari mengatakan bahwa karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan pendapat di atas, dapat

⁶ Bintoro And Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105.

⁷ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 50.

⁸ Alex S. Netisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020), 184.

⁹ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman" (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), 8.

disimpulkan bahwa pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik (psikologis). Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi yang mempengaruhi penampilan pekerja, dan lingkungan kerja non fisik (psikologis) mengacu pada psikologi pekerja.¹⁰

Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito yaitu semua hal yang mempengaruhi fisik karyawan ditempat kerja yaitu seperti pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Kemudian lingkungan kerja non fisik (psikologis) ialah segala kondisi yang timbul, seperti baiknya hubungan kerja, yaitu hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dan juga hubungan atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang tenang akan ada jika terdapat komunikasi lancar dalam sebuah perusahaan, terjalannya komunikasi sesama rekan kerja, tingginya motivasi kerja, tidak adanya pikiran negatif terhadap sesama rekan kerja, dan saling kerjasama oleh sesama rekan kerja. Oleh karena itu ditarik kesimpulan lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan.¹¹

Organisasi perusahaan harus dapat memastikan bahwa kedua dimensi dalam kondisi yang baik sehingga karyawan dapat tetap produktif dan bekerja sama antara karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak terkecuali pada PT. Panca Teknik Banjarmasin yaitu suatu kantor pusat dari perusahaan Panca Group yang berdiri sejak tahun 2005, perusahaan tersebut bergerak pada bidang perbengkelan, pengadaan dan jasa perbaikan, industri,

¹⁰ Apfia Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Agora* 05, No. 01, No.02 2017.

¹¹ Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 185–90.

perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi. Berdasarkan dari wawancara awal sebagai studi pendahuluan yang dilakukan penelitian dengan 6 karyawan di PT. Panca Tehnik Banjarmasin, dari wawancara awal tersebut mereka menyatakan bahwa pekerjaan dituntut cepat sementara alat tidak memadai, jika tidak menggunakan alat maka pekerjaan jadi lebih berat dan kurang bersih atau rapi, namun jika menggunakan alat pekerjaan jadi lebih cepat dan bersih, Selain itu juga sering mis komunikasi dengan atasan, kerjaan yang harus dikerjakan lebih dulu tidak dilaporkan ke operator, sehingga operator mengarahkan untuk mengerjakan pekerjaan yang lain, jadinya pengerjaannya telat dan operator yang disalahkan. Kemudian juga saat minta alat atau barang buat kerja biasanya *slow respon*, 2-3 kali lapor baru dibelikan. Selain itu juga fasilitas penunjang seperti kipas angin untuk karyawan itu kurang jadi masih terasa panas, masalah kebersihan masih ada sudut yang kurang bersih sehingga karyawan yang bekerja dibagian sana merasa kurang nyaman saat bekerja.¹²

Pada permasalahan diatas akan menimbulkan dampak yang tidak diinginkan, maka jika dibiarkan begitu saja tentu tidak akan baik, pada umumnya lingkungan kerja tidak menimbulkan pengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja melekat pada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan terpelihara dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat bagi diri karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak menyenangkan mengakibatkan

¹² karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin, wawancara pribadi, February 2022.

turunnya kinerja karyawan karena disebabkan oleh turunnya rasa nyaman dan semangat kerja karyawan.¹³

Menurut Nitisemito dalam penelitian Weol, Lingkungan kerja yaitu hal-hal yang mencakup semua yang ada di tempat kerja, yang di mana karyawan dapat termotivasi dengan baik dengan segala kegiatan yang dilakukan atasannya.¹⁴ Setiap pemimpin yang baik akan terus mengelola, membimbing, dan terus berempati dengan karyawan secara lahiriah ataupun batiniah yang menjadikan mereka merasa damai dan menimbulkan semangat yang lebih besar dalam bekerja.¹⁵

Bekerja menurut pandangan Islam sikap seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap terciptanya persepsi lingkungan kerja yang kondusif, sikap pemimpin tersebut dapat diterapkan dengan tingginya kedisiplinan dan kerja keras, namun selalu dengan batas-batas kebaikan (dengan tidak memaksa), sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan kedamaian terhadap pekerjaannya, maka cara ini yang mesti diterapkan di dalam lingkungan kerja.¹⁶

Hal ini sesuai dengan kalam Allah swt. pada QS. Ali Imran/3: 159.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ إِنَّتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِن حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

¹³ asef saefudin, *Pengaruh Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat* (semarang: universitas pendidikan indonesia, 2014), 4.

¹⁴ David Harly Woel, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15, no. 05 (2015).

¹⁵ Didin Hafidhuddin and Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 61.

¹⁶ Hafidhuddin and Tanjung, 61.

Artinya: *“Maka dengan sebab rahmat dari Allah-lah kamu bersikap lemah lembut terhadap mereka. Jika kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauh darimu. Oleh sebab itu ma'afkanlah mereka, mintalah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian jika kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”*.¹⁷

Kemudian dari ayat dan terjemah diatas, menumbuhkan lingkungan kerja dengan baik membutuhkan atasan dengan sikap baik dan kepedulian terhadap lingkungan. Maka fasilitas dan alat yang diperlukan juga alat pendukung suatu pekerjaan harusnya tercapai. Tercapainya fasilitas dan alat pendukung tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan karyawan juga merasa aman dan nyaman sehingga terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan.¹⁸

Kemudian berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Ginanjar, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan dengan taraf signifikansi sebesar 5%, dengan hasil t -hitung $8,304 > t$ -tabel $1,984$.¹⁹

Demikian juga dengan penelitian Rahma ditahun 2018 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan", dari analisis data terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dengan nilai t -hitung

¹⁷ QS. Ali Imran 159.

¹⁸ Desi Rahma, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan” (Danda Aceh, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018), 3.

¹⁹ Ginanjar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman”, 1.

24.769 > t-table 1.96, dan dikuatkan lagi dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05.²⁰

Kinerja karyawan dapat meningkat jika persepsi lingkungan kerja menyenangkan, karena dapat memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka secara optimal, sehat, aman, dan terus menjaga kenyamanannya mereka. Maka dari itu perlu diupayakan agar tercipta persepsi lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena hal tersebut dapat membuat karyawan betah berada di tempat kerja, gembira serta antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk maka dari itu kinerja karyawan juga akan lebih baik.²¹

Dari latar belakang masalah, studi pendahuluan dan penelitian terdahulu tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan menggunakan judul penelitian "Pengaruh Persepsi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panca Teknik Banjarmasin".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Panca Teknik Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Panca Teknik Banjarmasin?

²⁰ Rahma, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan," 1.

²¹ Tetiana Ovia Rahayu, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun" (Madiun, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, 2019).

3. Apakah terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Teknik Banjarmasin?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Untuk tercapainya hasil penelitian yang diinginkan dan terlaksana dengan terarah maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Panca Teknik Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Panca Teknik Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui apakah persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Teknik Banjarmasin.

Kemudian peneliti berharap agar penelitian ini bisa memberi manfaat secara teoritis dan juga praktis:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap keilmuan psikologi, terkhusus pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan, dan semoga dapat menjadi referensi penelitian berikutnya berkaitan terkait dengan variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar menjadi tambahan pengetahuan untuk peneliti dan pembaca, bagi mahasiswa diharapkan dapat menambah wawasan saat memasuki dunia kerja nanti, bagi perusahaan atau industri dapat menjadi sumber

informasi, pemahaman atau pengkajian mengenai lingkungan terhadap kinerja karyawannya.

D. Definisi Operasional

Demi mempermudah pemahaman terhadap penelitian ini maka peneliti akan mendefinisikan variabel operasional yang akan dianalisis yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi Lingkungan Kerja

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa Inggris perception berasal dari bahasa Latin perceptio, dari percipere, yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimulus inderawi (sensory stimuli). Persepsi lingkungan kerja yaitu untuk mengungkapkan tentang pengalaman karyawan terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami mengenai lingkungan kerja.²²

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Faktor lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (psikologis). Lingkungan kerja fisik yaitu beberapa hal

²² Jalaluddin Rakhmat, Psikologi Komunikasi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 50.

yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik (psikologis) ada hubungannya dengan psikologis karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Kemudian lingkungan kerja non fisik (psikologis) yaitu hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan.²³ Jadi dalam penelitian ini persepsi lingkungan kerja adalah persepsi karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin terhadap lingkungan kerja yang mempengaruhi pekerjaannya, hal tersebut diukur berdasarkan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (psikologis), Lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Kemudian lingkungan kerja non fisik (psikologis) yaitu hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Jadi persepsi lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan tentang pengalaman karyawan terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami karyawan mengenai faktor dari lingkungan kerja.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Robbin kinerja karyawan adalah hasil usaha yang diraih oleh karyawan saat bekerja berdasarkan aturan yang berlaku dari suatu pekerjaan. Menurut Robbins, ada lima aspek kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan juga komitmen kerja, kemampuan, dan komunikasi.²⁴ Jadi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang

²³ Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 184.

²⁴ sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, 351.

dihasilkan karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin berdasarkan aturan perusahaannya, hal tersebut diukur berdasarkan aspek kinerja berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan juga komitmen kerja, kemampuan, dan komunikasi.

E. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan lima temuan terkait topik yang sejalan dengan penelitian terkait Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar pada tahun 2013 dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman", penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasi, dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan dengan taraf signifikansi sebesar 5%, dengan hasil t -hitung $8,304 > t$ -tabel $1,984$.²⁵ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak di variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah karyawan dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman, sedang penelitian ini pada karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin.

²⁵ Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman."

2. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahma pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan", pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui pembagian kuesioner. Dari analisis data dengan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja dengan diperoleh nilai t-hitung $24.769 > 1.96$ t-table, kemudian dikuatkan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.²⁶ Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak di variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah karyawan Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan sedangkan penelitian ini pada karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti pada tahun 2022 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta", dengan metode analisisnya kuantitatif deskriptif menggunakan metode kuesioner, observasi dan studi dokumentasi, dengan hasil terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif yaitu $r = 0,801$ antara lingkungan kerja dengan kinerja, dan juga terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, nilai konstanta 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan

²⁶ Rahma, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan."

kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan persatu kali peningkatan lingkungan kerja maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.²⁷ Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak di variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sedang penelitian ini pada karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Syukron Sazly dan Dadan Permana pada tahun 2022 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang", Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil penelitian koefisien regresi menghasilkan $Y = 17,986 + 0,303X$.²⁸ Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak di variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah

²⁷ Kartika Yuliantari and Ines Prasasti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta," *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 4, No. 01 (March 2020).

²⁸ syukron sazly and dadan permana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 18, no.02 (September 2020).

Pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, sedang penelitian ini pada karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Leni Sriharmiati, dkk pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara", penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor OPD kecamatan Magelang Utara. Dari perhitungan tabel maka diperoleh nilai F-hitung sebesar 15,786 dan t-tabel sebesar 4,02 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.²⁹ Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak di variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah Pegawai Kecamatan Magelang Utara sedang penelitian ini pada Karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin.

F. Hipotesis

Dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan penelitian terdahulu maka rumusan hipotesis didapatkan sebagai berikut:

²⁹ Leni Sriharmiati and dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara," *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* 02, no. 02 (oktober 2018).

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Guna mempermudah membaca dan penelitian bagi pembaca dan peneliti, maka dalam penelitian ini dibuat sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

Bab 1 Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Merupakan kajian teori yang berkaitan dengan persepsi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Bab 3 Merupakan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, desain pengukuran, teknik pengolahan dan analisis data, serta tahap penelitian.

Bab 4 Penjelasan mengenai hasil dan pembahasan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrumen, hasil analisis dan interpretasi data berisikan uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis regresi linear sederhana, kategorisasi skala instrumen, analisis data variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan, pembahasan serta keterbatasan penelitian.

Bab 5 Penutup terdiri dari simpulan dan rekomendasi.