KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar BelakangMasalah

Perkembangan Indonesia saat ini menjadi prioritas oleh pemerintah. Hal ini seperti yang disampaikan Kementerian Perindustrian sedang memprioritaskan pengembangan industri kimia di dalam negeri, sesuai dengan implementasi peta jalan Making Indonesia 4.0. Salah satu langkah strategis yang dijalankan, yakni memacu investasi dari perusahaan skala global agar bisa memperkuat struktur manufaktur di Indonesia supaya sektor hulu sampai hilir terintegrasi.Menperin menegaskan, pihaknya bertekad fokus mendorong tumbuhnya industri petrokimia di Indonesia. Sebab, industri petrokimia yang dikategorikan sebagai sektor induk (*mother of industry*) ini menghasilkan berbagai komoditas yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan baku oleh sektor manufaktur lainnya, seperti industri kemasan, tekstil, alat rumah tangga, hingga komponen otomotif dan produkelektronika https://kemenperin.go.id/artikel/21258/Sambangi-Korea,-Menperin:-Lotte-Chemical-Tambah-Investasi-Jadi-USD-4,3-Miliar

Kemenperin terus berupaya memacu daya saing industri melalui langkah kebijakan strategis yang berfokus pada memperkuat struktur industri, Standar Nasional Indonesia (SNI), dan menciptakan iklim usaha yang kondusif. Selain itu, perlu dilakukan promosi industri prioritas serta pengembangan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi berbasis digital untuk menciptakan nilai tambah tinggi di dalam negeri seiring dengan penerapan industri 4.0. Gunamendorong

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

transformasi tersebut, kami telah menyiapkan berbagai kebijakan yang dapat memberikan stimulus agar industri kita bisa segera menerapkan transformasi industri 4.0 (https://kemenperin.go.id/artikel/21035/Industri-Kimia-Hilir-Sumbang-PDB-Hingga-Rp-91,7-Triliun)

Kemajuan perusahaan ditandai dengan kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja karyawan (prestasi kerja) atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Aditya (2017:33), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Kinerja yang optimal dapat terlihat dari bagaimana keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Nursasongko dalam Fiska (2019:4) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai mampu menyelasaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Lingkungan yang kurang nyaman akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Disinilah letak pentingnya peranan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kesesuaian Lingkungan Kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Hal penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja menurut Handoko dalam Irhamatul (2016:20) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkunagan kerjanya.Beberapa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan tersebut, gaji, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja, Robbins (2017). Menurut AA.Ngr (2016) Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

PT. Eka Warna Kimia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kimia. Secara umum PT. Eka Warna Kimia tersebut terbagi menjadi dua bagian, yaitu karyawan bagian head office dan karyawan bagian operasional. Untuk mengatur manajemen gedung tentunya dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Selama melaksanakan observasi di PT. Eka Warna Kimia, Masalah yang terjadi di lingkungan kerja bagi karyawan, salah satunya adalah hubungan antar atasan dengan bawahandan sesama karyawan lain juga kurang harmonis, sehingga menjadi faktor penghambat hubungan dalam bekerja, berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti mesin fotocopy yang sering error namun tidak diganti baru, kurangnya lemari untuk penyimpanan file hingga setiap lemari penuh tertumpuk sehingga banyaknya file yang berhamburan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Selain masalah lingkungan kerja, ditemukan masalah dalam kepuasan kerja salah satunya adalah pemberian bonus dan kenaikan gaji tidak pasti. Bahkan gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tingkat jabatannya, dimana posisi kepala divisi merasa tidak puas dengan gaji yang diterima dengan tanggung jawab pekerjaan yang berat. Dan bukan hanya bonus dan kenaikan gaji saja, promosi jabatan bahkan susah di capai di perusahaan tersebut bagi karyawan staff untuk naik jabatan membutuhkan waktu yang lama.

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan di tempat kerja. Kehadiran yang tepat waktu dapat mengindikasikan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu tapi sebaliknya, jika kehadiran di tempat kerja sering terlambat maka akan mengganggu kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan dengan penelitian dari Hamali (2016:200) hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berikut data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Eka Warna Kimia :

Table 1.1 Data Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

No	Bulan (2019)	Jumlah Karyawan	Izin	Terlambat
1	Januari	59	1	23
2	Februari	59	0	20
3	Maret	59	2	29
4	April	59	1	25

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

5	Mei	59	3	22
6	Juni	58	3	22
7	Juli	57	0	27
8	Agustus	58	3	25
9	September	58	2	21
10	Oktober	59	2	20
11	November	58	3	28
12	Desember	58	7	27

Sumber : PT. Eka Warna Kimia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat keterlambatan karyawan yang hadir dari januari sebanyak 59 karyawan dan 23 karyawan yang terlambat. Kemudian bulan November terdapat 58 karyawan dan sebanyak 28 karyawan yang terlambat. Kemudian pada puncaknya terjadi pada bulan Maret sebanyak 59 karyawan dan 29 karyawan yang terlambat. Hal ini dapat berpotensi pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, maka penulis merasa termotivasi dan tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan ke dalam skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka WarnaKimia**

B. IndentifikasiMasalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruhterhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Warna Kimia?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Warna Kimia?

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

C. BatasanMasalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang di dapat dalam penelitian dan keterbatasan waktu dan tenaga yang di miliki serta dengan tujuan agar peneliti dapat lebih terarah, maka dibuatnya masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia?

D. BatasanPenelitian

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis membuat batasan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian adalah PT. Eka WarnaKimia
2. Sample yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan PT. Eka Warna Kimia
3. Instrumen yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja yang diberikan oleh PT. Eka Warna Kimia

E. RumusanMasalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Warna Kimia.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

F. TujuanPenelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka WarnaKimia
2. Untuk mengetahui dan analisis sejauh mana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka WarnaKimia

G. ManfaatPenelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, hingga secara teoritis maupun secarara praktiks. Berikut beberapa manfaat penelitian ini :

1. ManfaatTeoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan mafaat berupa tambahan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerjakaryawan.

2. ManfaatPraktiks

   a. Bagikaryawan

      Para karyawan dapat memahami bahwa seberapa besar pengaruh Lingkungankerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

   b. PT. Eka WarnaKimia

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana Lingkungan kerja, Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

   c. BagiPenulis

      Untuk menambah wawasan peneliti khususnya terhadap pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai saran bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ilmu pengetahuanyang diperoleh peneliti dari bangku kuliah dengan dunia kerja.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.