

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yaitu sebagai penggerak faktor lainnya, oleh karena itu suatu perusahaan harus mengelola SDM secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebagai contoh pengelolaan sumber daya manusia misalnya: diadakan *reward* (penghargaan) atas penilaian kerja, peningkatan motivasi karyawan seperti *briefing* yang dilakukan sebelum bekerja, peningkatan disiplin, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan lain – lain. Sumber daya manusia merupakan semua karyawan yang merencanakan memproduksi barang maupun jasa, mengontrol kualitas produk, menjual produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan juga melaksanakan perencanaan – perencanaan dan tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan (SDM) tidak mempunyai kemampuan, dan ketrampilan yang cukup maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan.¹

Setiap perusahaan memerlukan SDM (karyawan) yang dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal (lebih baik dan cepat) juga berkinerja tinggi. Kinerja yaitu hasil kerja seorang karyawan secara

¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), hal 21-22.

kuantitas maupun kualitas yang dikerjakan dalam melakukan tugas dan kewajibannya.² Menurut Logahan bahwa dunia persaingan antar perusahaan Indonesia saat ini sudah sangat ketat saat ini.³ Seiring pemanfaatan teknologi dalam setiap perusahaan juga mempengaruhi persaingan antar perusahaan, maka sebuah perusahaan harus mampu memberikan nilai kepuasan kepada pelanggan. Untuk itu sebuah perusahaan dituntut mempunyai karyawan – karyawan yang berkinerja baik. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik sehingga menghasilkan *output* perusahaan yang baik sehingga menghasilkan keunggulan daya saing bagi perusahaan. Sebagaimana yang dikatakan Jeffrey Pfeffer mengatakan bahwa SDM (sumber daya manusia) adalah sumber keunggulan daya saing yang berguna untuk menghadapi berbagai tantangan dan persaingan.⁴

Menurut Sutrisno suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila dapat mendayagunakan karyawannya dengan baik, optimal dan profesional secara efektif dan efisien.⁵ Sejalan dengan hal tersebut, terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak mampu dihindari lagi. Tenaga kerja menjadi urat nadi dari sebuah perusahaan. Pengelolaan secara optimal SDM (karyawan) tidak dapat terlepas dari faktor karyawan (pegawai). Melihat pentingnya peranan SDM (karyawan) maka penting bagi perusahaan memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini

² Maria Devita, “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru”, *Jom Fisip*, No.02 (Oktober.2017), hal 3.

³ Rochmad Bagus, “PengaruhLingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga, 2018), hal 2.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana , 2009), hal 20.

⁵ *Ibid*, hal 3.

harus dilakukan supaya karyawan dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa ada kendala dan memiliki motivasi kinerja yang baik. Sebagaimana yang Mangkunegara mengatakan bahwa seorang karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh sebuah motivasi. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan hendak mendorong karyawannya untuk selalu memiliki semangat kerja.⁶ Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat, dorongan kerja. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja menjadi sebuah penentu seorang karyawan dalam bekerja karena kinerja seorang karyawan tergantung pada tinggi rendahnya motif. Motif dapat diartikan sesuatu keinginan dorongan kerja yang ada di dalam diri karyawan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motif kinerja karyawan dalam teori *Frederick Herzberg* antara lain: 1) Upah 2) Lingkungan kerja 3) Hubungan kerja 4) Keamanan kerja 5) Kebijakan dalam perusahaan.⁷ Dengan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, maka pihak perusahaan perlu bertanggungjawab perlu memperhatikan dan menciptakan kondisi perusahaan yang kondusif bagi karyawannya guna mendorong semangat karyawan untuk bekerja.⁸

Meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Peneliti telah

⁶ Kurniya Budi Rochmat dkk, "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tidak Tetap/ Agen AKB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu" No.1 (April. 2013), hal 20.

⁷ Felix Hidayat, "Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Bandung", *Media Teknik Sipil*, No 1 (Januari.2009), hal 57.

⁸ Malayu Hasibuan, *Managemen Dasar dan Masalah*, (Jakarta: Rajawali, 2001), hal 222.

melakukan observasi awal dari beberapa perusahaan yang ada di Kabupaten Kediri, peneliti mengambil 3 (tiga) perusahaan yang sejenis (memiliki bidang sama) antara lain: 1. PT Sukses Mitra Sejahtera (SMS) 2) CV. Sahabat Lama 3) CV. Sengon Barokah. Dari beberapa perusahaan tersebut jika ditinjau dari faktor – faktor kinerja karyawan masing – masing mempunyai keunggulan maupun kekurangan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan PT SMS Dengan Perusahaan Lain Yang Sejenis

| No | Pembeda | PT Sukses Mitra Sejahtera (SMS) | CV Sahabat Lama | Cv. Sengon Barokah |
|----|------------------------|--|--|--|
| 1. | Tahun berdiri | 2010 | 2013 | 2016 |
| 2. | Jumlah Karyawan | 797 orang | 14 orang | 66 orang |
| 3. | Upah | Sistem pembayaran upah transfer bulanan, (UMR) | Sistem pembayaran upah mingguan, (50.000) | Sistem pembayaran upah mingguan (50.000) |
| | | Tunjangan jabatan teknik operator | - | - |
| | | Tunjangan lainnya: ada jika perusahaan profit sangat bagus (semua karyawan) | Tunjangan lainnya: tunjangan hari raya | Tunjangan lainnya: Tunjangan hari raya, dan makan |
| 4. | Lingkungan kerja fisik | Ruang gerak luas | Ruang gerak luas | Ruang gerak cukup luas |
| | | Penerangan baik - Jumlah lampu penerangan banyak | Penerangan cukup baik - jumlah lampu penerangan cukup | Penerangan cukup baik - jumlah lampu penerangan cukup |
| | | Kebisingan kecil | Kebisingan kecil | Kebisingan kecil |
| | | Kebersihan baik - Terdapat tempat khusus pembuangan limbah - Halaman sudah | Kebersihan cukup baik - Belum ada tempat pembuangan limbah - Halaman belum | Kebersihan cukup baik - Belum ada tempat pembuangan limbah - Halaman belum |

| | | | | |
|----|-----------------------------------|--|--|--|
| | | paving | paving | paving |
| | | Sirkulasi udara baik | Sirkulasi cukup udara baik | Sirkulasi udara baik |
| | Lingkungan Kerja <i>Non Fisik</i> | <i>Shift</i> dilakukan 3 (tiga) kali sehari | <i>Shift</i> dilakukan 2 (dua) kali sehari | Tidak ada <i>shift</i> |
| 5. | Hubungan Kerja | Karyawan dengan pimpinan: - <i>briefing</i> setiap hari sebelum kerja - Meeting, setiap bulan | Karyawan dengan pimpinan: - <i>briefing</i> setiap hari - <i>Meeting</i> kadang – kadang | Karyawan dengan pimpinan: - <i>briefing</i> kadang – kadang - <i>Meeting</i> , kadang – kadang |
| | | Antar karyawan: - Kegiatan lomba HUT RI, HUT perusahaan - Kegiatan secara tidak langsung (berziarah bersama – sama, kegiatan futsal) | Antar karyawan: - | Antar karyawan: - |
| 6. | Keamanan Kerja | Keamanan pada umumnya: Pemakaian alat pelindung diri - sarung tangan - masker - sepatu | Keamanan pada umumnya: Pemakaian alat pelindung diri - sarung tangan - masker - sepatu | Keamanan pada umumnya: Pemakaian alat pelindung diri - sarung tangan - masker |
| 7. | Kebijakan dalam perusahaan | Absensi: Izin, menggunakan surat izin/ dokter (bila sakit) | Absensi: Izin secara langsung dengan atasan | Absensi: Izin secara langsung dengan atasan |
| | | Keterlambatan: Sanksi dicatat alpa (terlambat pulang) | Keterlambatan: Mengganti jam kerja (pulang lebih akhir) | - |
| | | Jaminan kesehatan: ada klinik kesehatan | Jaminan kesehatan: - | Jaminan kesehatan: - |

Sumber : Observasi Desember 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bawah PT. SMS memiliki keunggulan/ kelebihan dari tahun berdiri PT. SMS lebih dahulu dibandingkan dengan CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah begitu juga dengan jumlah karyawan lebih banyak dibanding CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah. Untuk sistem pembayaran PT. SMS sudah menggunakan sistem *transfer* sedangkan CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah masih secara manual. Mengenai lingkungan kerja PT. SMS lebih unggul dibandingkan dengan CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah. Pada PT. SMS dan CV. Sahabat Lama memiliki ruang gerak yang luas, terbukti dari jarak ruang kerja dengan ruang lain luas, begitu juga tingkat keleluasaan kerja karyawan bebas, selain itu pada PT. SMS juga terdapat tempat istirahat terpisah bagi karyawan perempuan dan laki – laki. Sedangkan ruang gerak pada CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah memiliki keleluasaan karyawan cukup bebas di mana jarak ruang kerjanya tidak terlalu luas dan tidak sempit. Penerangan pada PT. SMS terbilang baik jumlah lampu penerangan yang banyak terlihat terang setiap ruangan ketika siang maupun malam, bahkan memiliki genset sendiri, sedangkan pada CV. Sengon Barokah dan CV. Sahabat Lama terdapat 1 lampu penerangan setiap ruangan sehingga cukup menerangi ruangan kerja karyawan. Tingkat kebisingan ketiga perusahaan sangat kecil dikarenakan lokasi pabrik sama-sama jauh dari jalan raya kebisingan kecil hanya terjadi akibat suara mesin. Tingkat kebersihan PT. SMS baik dibandingkan dengan kedua CV, hal ini didukung dengan keadaan lantai sekitar pabrik sudah berupa paving sehingga

lingkungan tidak mudah becek, terdapat tempat pembuangan limbah kayu selain itu PT. SMS juga memiliki slogan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Sedangkan CV. Sahabat Lama dan CV. Sengon Barokah cukup baik untuk pembuangan limbah belum ada tempat khusus dan halaman belum paving sehingga mudah becek ketika musim hujan. Untuk sirkulasi udara di PT. SMS dan CV. Sengon baik karena ruang produksi berbentuk semi terbuka sehingga karyawan tidak merasa pengap pada CV. Sengon Barokah sirkulasi udara baik karena berlokasi di tengah persawahan sedangkan CV Sahabat Lama berlokasi di perumahan dan ruang produksi agak tertutup sehingga sirkulasi udara kurang baik. Dalam hal hubungan kerja karyawan pada PT. SMS lebih baik terlihat pada banyaknya intensitas bertemu antara karyawan dengan pimpinan (atasan) seperti *briefing* dan *meeting*, begitu juga dengan hubungan karyawan dengan karyawan dengan banyaknya kegiatan yang terbentuk.

Mengenai hubungan kerja di PT SMS setiap hari diadakan *briefing* setiap hari dan *meeting* setiap bulan dan terbentuk beberapa kegiatan yang dilakukan antar karyawan (kegiatan lomba – lomba dan berziarah), sedangkan di CV Sahabat Lama *briefing* dilakukan setiap hari dan *meeting* dilakukan secara berkala untuk kegiatan antar karyawan tidak ada, sedangkan pada CV Sengon Barokah *briefing* dan *meeting* dilakukan secara berkala. Tingkat keamanan pada PT SMS dengan pemakaian alat pelindung diri lengkap (sepatu, sarung tangan, dan masker) begitu juga dengan CV Sahabat Lama, sedangkan pada CV Sengon Barokah pemakaian alat pelindung diri sarung

tangan dan sepatu saja. Kebijakan dalam PT SMS ketika karyawan izin harus secara tertulis (surat) apabila terlambat maka sanksinya tercatat *alpa* untuk jaminan kesehatan terdapat klinik. Sedangkan pada CV Sahabat Lama ketika izin langsung dengan atasan dan sanksi untuk terlambat mengganti jam kerja di akhir. Begitu juga dengan CV Sengon Barokah ketika izin langsung dengan atasan. Untuk jaminan kesehatan kedua CV tidak ada.

PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS) adalah industri manufaktur yang bergerak di bidang *plywood* (triplek) yang berada di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. PT. SMS mengolah kayu *gelondongan* menjadi triplek dengan berbagai macam triplek. Triplek yang dihasilkan memiliki ukuran ketebalan mulai 2,7 milimeter, 3,6 milimeter, 4,6 milimeter, 11,5 milimeter, 17,5 dan 22,5 milimeter dengan panjang 225centimeter dan lebar 125centimeter.

PT SMS mempunyai karyawan yang berkinerja baik. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa hal diantaranya absensi karyawan dan tingkat keterlambatan yang rendah. Hal ini didukung oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi, dalam perusahaan (PT SMS) menerapkan peraturan jika terlambat maka karyawan akan dipulangkan dengan begitu absensi secara otomatis akan *alfa*. Begitu juga dengan absensi apabila karyawan sudah *alfa* karyawan akan mendapatkan surat peringatan apabila hal ini berkelanjutan karyawan dapat berpotensi dikeluarkan. Selain itu terlihat juga dari tingkat tanggung jawab, untuk setiap *shift* karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan rencana target produksi. Secara kualitas hasil kinerja

karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera sangat diperhatikan, ada beberapa divisi pengawasan tersendiri yaitu QC (*quality control*) begitu hasil kerja (triplek) keluar dari mesin akan dicek mulai dari ketebalan, siku, panjang, lebar, gelembung overlap dan sebagainya.⁹

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan dari PT. Sukses Mitra Sejahtera menurut Teori *Frederick* sebagai berikut :

Tabel 1.2
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT SMS Kediri

| No | Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan | Hasil |
|----|----------------------------------|-------|
| 1. | Upah | 8 |
| 2. | Lingkungan kerja | 15 |
| 3. | Hubungan kerja | 12 |
| 4. | Keamanan kerja | 10 |
| 5. | Kebijakan dalam perusahaan | 5 |
| | Jumlah | 50 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data diatas dari 789 karyawan pada di PT SMS, peneliti mengambil responden sebanyak 50 orang. Dari 50 orang tersebut peneliti mengambil jawaban dari responden terbanyak untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya terdapat 8 responden yang memilih karena upah, 15 responden memilih karena lingkungan kerja, 12 responden memilih karena hubungan kerja, 10 responden memilih karena keamanan kerja, 5 responden memilih karena kebijakan dalam perusahaan.. Berdasarkan diperoleh informasi bahwa faktor lingkungan kerja dan hubungan kerja memperoleh responden terbanyak yaitu 15 dan 12 responden.

⁹ Hasil wawancara dengan HRD pada tanggal 18 April 2021

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS) adalah lingkungan kerja dan hubungan kerja. Dari hasil observasi tersebut, maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Ds Krandang Kecamatan Kras Kab Kediri)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera ?
2. Bagaimana hubungan kerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera ?
5. Bagaimana pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera
2. Untuk mengetahui hubungan kerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera
5. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Menambah wawasan peneliti dalam penelitian yang didapat secara khusus di bidang sumber daya manusia.
2. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan berdasarkan pada observasi tentang pengembangan SDM yang nanti dapat dijadikan sebagai referensi bacaan.
3. Sebagai bahan masukan bagi PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS) Kab. Kediri akan pentingnya mengelola sumberdaya manusia (karyawan) yang terdapat pada guna mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian oleh Wa Ode Nur Hasana Rezeki, dengan hasil bahwa upah dan hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil tingkat signifikansi sebesar $0,21 < 0,05$ nilai koefisien sebesar 0,584 dan $0,033 < 0,005$ dengan nilai koefisien 0,347. Upah bersama hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar

$9,383 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,07 tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.¹⁰

Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama - sama bervariasi variabel *independent* (hubungan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian peneliti terdapat pada variabel bebas dan objek yaitu terdapat variabel bebas (upah kerja dan hubungan kerja) sedangkan pada penelitian peneliti sebagai variabel *independent* yaitu lingkungan kerja dan hubungan kerja serta objek pada penelitian penelitian di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

2. Penelitian oleh Rochmah Bagus Darmawan dengan hasil bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ft menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara bersama —sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Persamaan dengan penelitian yaitu menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Perbedaan penelitian yaitu terdapat pada variabel *independent* dan objek yaitu terdapat 3 (tiga) variabel *independent* (lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi) sedangkan pada penelitian peneliti sebagai variabel *independent* yaitu lingkungan kerja dan hubungan kerja serta objek pada penelitian peneliti di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

¹⁰ Wa Ode Nur Hasana R, “Pengaruh Upah Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II” (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta 2018)

¹¹ Rochmad Bagus, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga, 2018)

3. Penelitian oleh Rodi Ahmad Ginanjar, hasil penelitian yaitu bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan pengaruh positif dan signifikan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413%. Hal ini berarti 41,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan 58,7% ditentukan oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian.¹² Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama – sama menggunakan variabel *independent* yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian penulis terdapat objek yaitu di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.
4. Penelitian oleh Lina Ari Rahmawati, dalam penelitian diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KCP Pos Surabaya Selatan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $4,161 > 1,6779$ untuk variabel hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,552 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $0,559 < 1,6779$.¹³ Persamaan penelitian dengan penelitian peneliti yaitu sama – sama meneliti variabel *independent* yaitu hubungan kerja dan variabel *dependent* kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan

¹² Rodi Ahmad Ginanjar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2013)

¹³ Lina Ari Rahmawati, “Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP Pos Surabaya Selatan” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2018)

penelitian penulis terdapat objek yaitu di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

5. Penelitian oleh Kurniya Budi Rochmat, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif materiil memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0.278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.157. Variabel motivasi kerja berpengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0.265 dan tidak langsung sebesar 1.145.¹⁴ Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama – sama menggunakan hubungan kerja sebagai variabel *independent* yaitu hubungan kerja dan variabel *dependent* kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian penulis terdapat objek yaitu di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu anggapan (jawaban) yang bersifat sementara dari rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dari sebuah penelitian berbentuk pertanyaan,¹⁵ yang masih bersifat praduga, yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Pada penelitian ini terdapat hipotesis sebagai berikut:

1. H_{a1} : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

¹⁴ Kurniya Budi Rochmat dkk, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tidak Tetap/ Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu” (Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Malang, Surabaya, 2013)

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), hal 63.

H_{01} : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

2. H_{a2} : terdapat pengaruh antara hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

H_{02} : tidak terdapat pengaruh antara hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

3. H_{a3} : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

H_{03} : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera (SMS).

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari perbedaan penafsiran, peneliti akan menjelaskan istilah yang ada dalam judul penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Edy Sutrisno mengatakan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang terdapat lingkungan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Contohnya seperti tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan lingkungan, pencahayaan ruangan, ketenangan, serta orang-orang yang berada disekitarnya.¹⁶

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah sebuah hubungan antar individu didalam perusahaan sebagai hasil pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Prenada Media Group, 2014), hal 215.

dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁷ Hubungan kerja dalam perusahaan memiliki tujuan agar memudahkan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya kesadaran untuk saling membantu.

3. Kinerja Karyawan

Robbins mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja karyawan yang telah dilakukan dalam pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan (tertentu) yang ada. Sedangkan Hasibuan mengatakan kinerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang (karyawan) setelah melaksanakan tugasnya yang telah diberikan kepadanya berdasarkan atas kemampuan, keahlian dan kesungguhan serta waktu.¹⁸

¹⁷ Ernawati, "Pengaruh Hubungan Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating", *Ekonomi dan Kewirausahaan*, No.2, (Oktober 2010), hal 111.

¹⁸ *Ibid.*, hal 112