

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PAMELLA SWALAYAN DUA
KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)

Oleh:

Ika Yuli Rohmawati

NIM. 06240013

Pembimbing I:

Muhammad Rosyid Ridla, Drs. Msi

196701041993031003

Pembimbing II

Mohammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. Msi

196902272003121001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011**



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274)
442230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/952/2011

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PAMELLA SWALAYAN DUA
KOTA YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Ika Yuli Rohmawati
NIM : 06240013
Telah dimunaqosyahkan pada : Senin, 20 Juni 2011
Nilai Munaqosyah : A/B (delapan puluh tujuh koma enam
tujuh)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQOSYAH

Pembimbing I

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing II

M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Penguji I

Drs. H. A. Macfudz Fauzy, M.Pd
NIP. 19531225 197903 1 001

Penguji II

Hj. Early Maghfiroh Innayati, M.Si
NIP. 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 30 Juni 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah

Dekan



Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA.
NIP. 19561123 198503 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp :

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di_ Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Ika Yuli Rohmawati
NIM : 06240013
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Mei 2011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pembimbing I

Muhammad Rosyid Ridla, Drs. M. Si
NIP. 196701041993031003

Pembimbing II

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.Msi
NIP. 196902272003121001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ika Yuli Rohmawati

NIM : 06240013

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Judul Skripsi : *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta.*

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Dua Kota Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 23 Maret 2011
Yang menyatakan,



Ika Yuli Rohmawati
Ika Yuli Rohmawati
NIM. 06240013

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Sujoto Rohim alm. dan ibunda Siti Mariyam , terima kasih atas do'a dan kasih sayangnya yang tiada henti.

Keempat adikku Al-Fian Rohman Tsani, Tsalis Nazilid Dzikro, Ahmand Naufal Huda dan Dista Khomsa Fardana.

Teman-teman satu angkatan 2006 Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Sunan STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Allah tidak akan membebani seseorang

Melainkan sesuai dengan kemampuannya

(Q.S. Al baqoroh : 286)¹

إِعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً وإعمل لأخرتك كأنك تموت غداً

Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya, dan beramallah untuk persediaan akhiratmu seakan-akan engkau mati esok hari

(Atsar Sahabat Abdullah bin Amr bin Ash)²

Kesabaran adalah cara utama menangani kesulitan

Agar mencapai kemenangan gemilang, sabar bukan pasrah pada keadaan tetapi

tenang, namun pasrah dalam mencari penyelesaian

(Syeh Abdul Qadir Al- Jaelani)³

Tinggi hati mendahului kehancuran tetapi

Kerendahan hati mendahului kehormatan.

¹ Abdul Aziz dan Abdur Ra'uf Al-Hafiz, *Mushaf Al-Qu'an Terjemah*, Al-Huda, Jakarta, 2005, Hlm. 50.

² Nasi Fauzi, *Mempertanyakan Hadist: Berkerjalah untuk Duniamu, Seolah-Olah Engkau Akan Hidup Selama-Lamanya*, Makalah tidak diterbitkan, (Jember: 28 Mei 2009), hlm. 4.

³ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, Skripsi tidak diterbitkan, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009), hlm. 4.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut asma Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya khususnya kepada penyusun hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Membuat skripsi adalah momen terpenting dalam rangkaian perjalanan seorang mahasiswa, yakni bagaimana terlatih menuangkan gagasan dan bentuk tulisan sengan menggunakan kategori dan persyaratan-persyaratan ilmiah hal tersebut tidak mudah. Membuat skripsi tidak sekedar usaha perakitan kata-kata pemilihan diksi-diksi dan pemilihan kalimat-kalimat redaksional yang pas serta enak dibaca tetapi yang terpenting yang terberat adalah pengujian kesabaran, ketlatenan dan kejujuran.

Melalui kesempatan ini rasa terima kasih yang ingin penyusun sampaikan kepada Bapak, Ibu, dan adik-adik tercinta yang dengan sabar menanti dan tidak bosan-bosanya memberikan dorongan dan motivasi. Do'a kalianlah yang telah mempermudah tulisan ini, selanjutnya penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Musa Asy'ari selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak, Prof. DR. H. Muhammad Bahri Ghozali, MA selaku dekan Fakultas Dakwah beserta seluruh staf Fakultas Dakwah.
3. Ibu Dra. Siti Fatima, M. Pd dan ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM Selaku ketua jurusan dan sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingan guna terselesainya skripsi ini.
4. Bapak Drs Rosid Ridla, Msi dan Bapak Mohammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.Msi selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen khususnya Jurusan Manajemen Dakwah yang berkenan menyampaikan ilmu pengetahuannya.
6. Seluruh staf dan karyawan yang ada dilingkungan Fakultas Dakwah UIN Sunana Kalijaga Yogyakarta atas perhatian dan pelayanan yang telah diberikan.
7. Kepala dan Staff Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan Pamella Swalayan dan seluruh staf-stafnya atas bantuan waktu dan kesempatan yang telah diberikan kepada penyusun.
9. Seluruh karyawan Pamella II yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket yang diberikan penyusun.
10. Terimakasih Ibunda, ayahanda *alm*, dan Adikku tercinta yang telah memberikan dorongan baik materiil maupun moril, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah di Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

11. Teman-teman satu angkatan 2006 Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
12. Untuk orang-orang disekitar saya yang selalu setia menemani dikala sedih dan bahagia yang telah mengenalkanku tentang pilihan-pilihan hidup dan untuk seseorang yang selalu jadi teman jurhat yang baik karena kalian hidupku jadi lebih berwarna dan bermakna.
13. Bagi pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis hanya dapat memohon kepada Allah SWT, semoga limpahan rahmat dan hidayat-Nya tercurah kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kendatipun demikian penulis merasa banyak kekurangan dan kesalahan baik penulisan maupun metodologinya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik, saran yang bersifat konstruktif, dan untuk itu diucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Maret 2011

Penulis

IkaYuli Rohmawati
06240013

ABSTRAK

Rohmawati, Ika Yuli. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalayan Kota Yogyakarta*. 2011. Skripsi. Jurusan: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktifitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Alex Niti Semito memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Sebagai swalayan yang berlandaskan islam toko pamela selalu menciptakan sasana yang islami, untuk menciptakan suasana yang islami ini bagi setiap karyawati diwajibkan untuk mengenakan jilbab. Demikian juga para SPG (*sales promotion girl*) yang dipekerjakan pihak *suplier* untuk melakukan promosi di Pamela. Ditengah kian ramainya perusahaan-perusahaan sejenis maupun yang secara umum bergerak dibidang perdagangan Pamela masih bisa bertahan dan malah semakin memperluas pangsa pasar dengan membuka beberapa cabang. Semua ini tentu salah satunya adalah pengaruh kinerja karyawanya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Setelah dilakukan penelitian dan analisis data dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer *SPSS 16.0 for Windows* membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. hasil analisis regresi linier sederhana $Y=5,908+0,752X$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil analisis regresi juga diperoleh nilai koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,760 ini berarti 76% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 24 % dipengaruhi oleh factor lain. Kesimpulannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang diperoleh t hitung $X=8,343$ dengan taraf signifikasi 0,000 dengan hasil uji F yang memperoleh Fhitung 1,316 dengan taraf signifikasi 0,436.

Kata Kunci :

Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Pamella Swalayan Dua.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN NOTA.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	01
B. Latar Belakang Masalah.....	05
C. Rumusan Masalah.....	09
D. Tujuan Penelitian.....	09
E. Manfaat Penelitian.....	09
F. Telaah Pustaka.....	10
G. Kerangka Teori.....	12
H. Hipotesis.....	34

I. Metode Penelitian.....	35
J. Metode Analisis Data.....	45
BAB II :GAMBARAN UMUM PAMELLA SWALAYAN DUA	
A. Sejarah.....	49
1. Sejarah Singkat Pamela Swalayan.....	49
2. Keturunan Dari Orang Tua Berjiwa Wirausaha.....	50
3. Mulai Hidup Baru dengan Membuka Usaha Sendiri.....	51
4. Pengalaman dengan Bank.....	53
B. Visi dan Misi	54
1. visi, Misi.....	54
2. Srtuktur Organisasi.....	54
C. Perkembangan Pamela Swalayan.....	64
1. Menjadi Swalayan.....	64
2. Perluasan Area Usaha.....	66
3. perubahan sistem manajemen	69
D. Karyawan Pamela Swalayan Dua.....	70
1. Keadaan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
2. Keadaan Karyawan Berdasarkan Tingkat Umur.....	71
3. Keadaan Karyawan Berdasarkan MasaKerja.....	72
4. Keadaan Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	73

BAB III	:HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	
	A. Persiapan Penelitian.....	74
	1. Orientasi.....	74
	2. Pembuatan instrument.....	75
	3. Uji coba.....	76
	B. Analisis Data Responden.....	81
	1. Analisis keadaan responden berdasarkan jenis kelamin.....	82
	2. Analisis keadaan responden berdasarkan tingkat umur.....	82
	3. Analisis keadaan responden berdasarkan tingkat masa kerja..	83
	4. Analisis keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan..	84
	C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	85
	1. Variabel lingkungan kerja	85
	2. Variabel kinerja karyawan.....	86
	D. Analisis Uji Statistik.....	88
	1. Analisis uji asumsi.....	88
	2. Analisis regresi sederhana.....	90
	E. Pembahasan.....	92
BAB IV	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan	95
	B. Saran-Saran	96
	C. Kata Penutup	98
	DAFTAR PUSTAKA.....	99

DAFTAR TABEL

TABEL 1	: Instrumen Lingkungan Kerja.....	42
TABEL 2	: Instrumen Kinerja Karyawan.....	43
TABEL 3	: Daftar Cabang-Cabang Pamella Swalayan.....	68
TABEL 4	: Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	75
TABEL 5	: Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	77
TABEL 6	: Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
TABEL 7	: Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	79
TABEL 8	: Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja.....	80
TABEL 9	: Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
TABEL 10	: Kategori dan Penggolongan Tingkat Lingkungan Kerja.....	83
TABEL 11	: Kategori dan Penggolongan Tingkat Kinerja Karyawan.....	84
TABEL 12	: Hasil Uji Normalitas.....	86
TABEL 13	: Hasil Uji Linieritas.....	87

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR : Struktur Organisasi Bisnis..... 56



BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk menghindari kemungkinan kesalahpahaman dalam pemahaman maksud dan arah penelitian, maka penyusun perlu menegaskan maksud yang terdapat dalam penelitian ini, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan gaib dan sebagainya.¹ Kata pengaruh mempunyai arti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau barang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.² Daya yang ada atau timbul dari sesuatu tersebut dalam membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang karena adanya hubungan antara dua atau lebih individu dalam kelakuan atau sebaliknya.³ Pengaruh dapat diartikan sebagai daya yang timbul karena adanya sebuah interaksi dan pengaruh tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik.

¹ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 379.

² Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 644.

³ W.A. Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: Eresco, 1999), hlm. 57.

Dengan melihat pengertian diatas, bahwasanya yang dimaksud pengaruh dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel yang akan membawa perubahan secara positif yang timbul dari lingkungan kerja sehingga menimbulkan perubahan terhadap kinerja karyawan di Pamela Swalayan dua kota Yogyakarta.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Panji Anoraga dan Nanik Widianti lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja menurut Alex S.Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pekerja akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mampu mencapai suatu hasil kerja yang optimal, apabila diantaranya dipengaruhi atau ditunjang oleh suatu lingkungan kerja yang sesuai.⁴

Dari berbagai pengertian diatas maka bisa di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan

⁴ http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/eman/2003/jiunkpe-ns-s1-2003-31499147-3566-lima_saudara-chapter2.pdf, di akses taggal 17 April, 15.44.

melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, sehingga mereka mampu mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

3. Kinerja

Dalam kamus lengkap bahasa Indonesia istilah kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.⁵ Dari penjelasan yang telah diartikan kamus lengkap Bahasa Indonesia kinerja dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tantangan jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶

Jadi yang dimaksud dengan kinerja dalam skripsi ini adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam lingkungan yang sama yaitu lingkungan kerja untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi.

4. Karyawan

Karyawan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja.⁷

Sedangkan karyawan atau sumberdaya manusia dalam buku Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia yang dikarang oleh

⁵Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hlm. 273.

⁶ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta : BPFE, 1999), hlm. 2.

⁷Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hlm. 67.

Muhammad Tholhah Hasan diberikan pengertian: seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuan, keahlian atau ketrampilannya. Telah menjadi kesepakatan para ahli, bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting diantara sumber daya-sumber daya yang lain, dalam setiap memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam kenyataannya, sumber daya manusia tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.⁸

Dengan berpedoman pengertian karyawan diatas yang dimaksud karyawan dalam skripsi ini adalah orang yang berkumpul dengan visi dan misi yang sama yaitu mendukung dan mengembangkan organisasi untuk kepentingan bersama.

Berdasarkan teori satu persatu yang telah diulas diatas, penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian lapangan yang ingin mengetahui ada dan tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pamela Swalayan dua kota Yogyakarta.

Jadi yang dimaksud dalam judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta” adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam suatu lembaga organisasi terhadap hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh karyawan yang kerja dalam organisasi tersebut, lokasi penelitian ini adalah Pamela Swalayan dua kota Yogyakarta.

⁸ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hlm. 67.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin bertambah pesat seiringnya dengan perkembangan zaman, sehingga perusahaan atau organisasi didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi

secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.⁹

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdayaguna dan berhasilguna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.¹⁰

Oleh karena itu, suatu prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan itu bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan bisa melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan semangat dan maksimal sehingga dapat memperoleh prestasi yang baik dalam mengelola organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa

⁹ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 1.

¹⁰ Rowi Hamid Budiman, *Membangun Profesional Muhammadiyah*, (Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS, 2003), hlm. 40.

pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹¹

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Menurut Alex Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.¹²

Lingkungan kerja diperusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 309.

¹² Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 24.

Pamella swalayan mempunyai visi dan misi yang Islami, hal tersebut merupakan keunikan Pamella swalayan dibandingkan dengan swalayan-swalayan lainnya. Karena semata-mata tidak hanya mencari keuntungan, tapi diniatkan untuk beribadah dengan membantu masyarakat sekitar dalam memenuhi kebutuhan hidup dan membuka lapangan kerja sebagai bentuk kepedulian dalam mengurangi kesenjangan sosial.

Sebagai swalayan yang berlandaskan islam swalayan Pamella selalu menciptakan suasana yang islami, untuk menciptakan suasana yang islami swalayan Pamella membuat peraturan bagi setiap karyawan yang bekerja disana diwajibkan untuk mengenakan jilbab. Demikian juga para SPG (*sales promotion girl*) yang dipekerjakan pihak *suplier* untuk melakukan promosi di Pamella.

Dalam hal melaksanakan ibadah, Pamella juga memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk melakukan sholat lima waktu , para karyawan bergiliran untuk melakukan sholat lima waktu agar tetap bisa melayani pembeli, demikian juga pada bulan Ramadhan, para karyawan diberi kesempatan untuk berbuka puasa dengan cara bergiliran.

Sedangkan pada waktu sholat Jum'at Pamella juga memberi kesempatan pada karyawan yang pria untuk mengikuti sholat jum'at di masjid, sedangkan pekerjaan yang ada untuk sementara bisa dikerjakan oleh karyawan wanita.

Selain itu, untuk menambah kadar keimanan pada karyawan, Pamela juga mengadakan kegiatan pengajian atau tausiyah secara berkala. Kegiatan ini biasanya diselenggarakan sepekan sekali.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta”.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang diatas maka dapat di ambil sebuah rumusan masalah, apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pamela Swalayan Dua kota Yogyakarta.

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi jurusan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada jurusan Manajemen Dakwah khususnya dalam khasanah keilmuan

manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal lingkungan kerja dan kinerja.

2. Bagi swalayan

Pamella swalayan dapat menggunakan penelitian ini untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil selama ini, sehingga dimasa yang akan datang Pamella swalayan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh peneliti dibangku kuliah serta untuk menambah dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan refrensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

F. TELAAH PUSTAKA

Sepanjang yang peneliti ketahui, penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta” belum pernah dilakukan. Namun ada beberapa karya ilmiah atau skripsi yang berkaitan membahas masalah yang menyangkut masalah tersebut yang memiliki kemiripan pada penelitian ini yaitu:

- Pertama; Skripsi Lilik Khoiriyah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul *“Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta”* yang dilakukan pada tahun 2009. Inti dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah variabel upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).¹³
- Kedua; Penelitian yang dilakukan oleh Anton Purnama Pratama mahasiswa S1 Universitas Negeri Semarang yang mengangkat tema penelitian dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nyonya Meneer Semarang”* pada tahun 2009, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) apakah berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).¹⁴
- Ketiga; Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta jurusan Manajemen Dakwah yang mengangkat tema tentang *“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor*

¹³ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 10.

¹⁴ Anton Purnama Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nyonya Meneer Semarang*, Skripsi tidak diterbitkan, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009), hlm 12.

*Departemen Agama Kabupaten Karanganyar” yang dilakukan pada tahun 2007 penelitian ini ingin mengetahui Apakah variabel disiplin (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).*¹⁵

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamela Swalayan Dua kota Yogyakarta. Ingin mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis belum ada yang melakukan penelitian yang serupa yang dilakukan oleh penulis.

G. KERANGKA TEORITIK

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan

¹⁵ Joko Sarwanto, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007). hlm. 15.

gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.¹⁶

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam skripsi Lilik Khoiriyah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.¹⁷

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.¹⁸

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, namun secara umum lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana para pegawai melakukan pekerjaan-pekerjaannya.

b. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga mereka mampu mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Didalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen

¹⁶ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 24.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, hlm. 24.

perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karena disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.¹⁹

c. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Ruang lingkup lingkungan kerja terdiri dari.²⁰

1) Suasana Kerja

Menurut Saydam dalam skripsi Anton Purnama Pratama suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenagaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

¹⁹ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 25.

²⁰ Anton Purnama Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nyonya Menner Semarang*, hlm. 39.

Menurut Anoraga dalam skripsi Anton Purnama Pratama apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila pimpinan akan memberika tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila pimpinan mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar nantinya mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi. Unsur unsur suasana kerja disekitar individu akan sangat mempengaruhi persepsi, seperti waktu, tempat kerja, keadaan sosial dan tingkat emosional.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Menurut Saydam dalam skripsi Anton Purnama Pratama hubungan kerja antara para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal .

Dalam kehidupan kerja modern ini, semakin didasari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara suatu tugas dengan tugas lainnya.²¹ Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung.²²

Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian bukan hanya rasa tanggung jawab karyawan yang ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi adalah timbulnya rasa saling memiliki. Adanya saling memiliki tersebut akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang menyimpang dan dengan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran tersebut, perlu diusahakan agar hubungan dan ketertiban karyawan diarahkan, juga diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi. Ini berarti, sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja, terutama apabila tugas tersebut bersifat

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 324.

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 494.

pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah keharusan bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa satu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.²³

3) Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.²⁴

Menurut Sudriamunawar dalam skripsi Anton Purnama Pratama seorang pemimpin yang tidak disukai atau dipercayai mungkin kurang mampu untuk memimpin secara informal dan mungkin harus mengandalkan perintah untuk menyelesaikan tugas karyawan. Pemimpin dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan dari para karyawannya, sehingga pemimpin perlu memiliki berbagai kelebihan yang harus dimiliki dibandingkan dengan karyawan lainnya.

²³ Anton Purnama Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nyonya Menner Semarang*, hlm. 41.

²⁴ Achmad Ruky, *Manajemen Pengajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm.162.

Kelebihan tersebut diantaranya adalah kelebihan moral atau akhlak, semangat kerja, kecerdasan, ketrampilan dan keuletan.

4) Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan

Menurut Soekadijo dalam skripsi Anton Purnama Pratama fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah keperusahaan lain.

Menurut Ghozali Saydam dalam skripsi Anton Purnama Pratama fasilitas adalah sarana atau kemudahan yang diberikan kepada karyawan. Tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya. Karena penyediaan fasilitas banyak berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:²⁵

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

²⁵ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 25.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

e. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja

Secara garis besar bentuk-bentuk lingkungan kerja ada tiga kelompok yaitu:²⁶

1) Pelayanan Karyawan

Pelayanan terhadap karyawan oleh perusahaan dengan baik akan membuat karyawan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dengan perusahaan.

2) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja. Kondisi ini meliputi meliputi penerangan, suhu udara ruang gerak yang cukup, dan lain sebagainya.

3) Hubungan Karyawan

Hubungan ini menyangkut hubungan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan.

²⁶ Agus Akhyari, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, (Yogyakarta: NPFE, 1994), hlm. 124.

f. Bagian dari Lingkungan Kerja

Bagian dari lingkungan kerja yaitu.²⁷

1) Pelayanan Para Tenaga Kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga meliputi:

- a) Pelayanan makanan
 - b) Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
 - c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
 - d) Kondisi kerja
- ##### 2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas.

Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain:

- a) Penerangan
- b) Temperatur udara atau suhu udara

²⁷ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 26.

- c) Kebersihan
- d) Ruang gerak
- e) Pewarnaan
- f) Kebisingan
- g) Keamanan kerja

g. Faktor-Faktor yang Termasuk dalam Lingkungan Kerja

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu.²⁸

1) Pewarnaan

Warna sangat berpengaruh kepada setiap manusia. Misalnya saja warna cerah seperti hijau, kuning, merah pada umumnya disukai oleh anak-anak. Warna orange akan dapat merangsang seseorang untuk makan lebih lahap. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia saja tapi juga pada binatang. Misalnya dalam pertunjukan antara matador dengan banteng, banteng akan marah bila melihat warna merah. Oleh karena itu masalah yang perlu dibahas yaitu bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan. Dalam arti

²⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, hlm. 117.

yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin atau lembut misalnya coklat muda krem, abu-abu muda, hijau, putih dan lain sebagainya. Warna putih sangat banyak digunakan pada warna ruang sebab warna putih memberi kesan ruang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

2) Kebersihan

Dalam masyarakat terdapat suatu ungkapan kebersihan adalah pangkai kesehatan. Dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapat perhatian. Dalam Hadis Nabi dikemukakan bahwa kebersihan adalah sebagian dari iman.

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan juga mempengaruhi kejiwaan seseorang.

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Salah satu pertukaran udara seperti ventilasi, kipas angin *air condition (AC)*.

4) Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak terbatas pada penerangan pada listrik tetapi termasuk pada penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

5) Musik

Dalam musik selain dipilihkan yang menyenangkan juga harus juga memperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi pengaruhnya terhadap pekerjaan justru negatif. Misalnya ada suatu kasus dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dengan memperdengarkan musik.

6) Kebisingan

Kebisingan terus menerus akan menyebabkan perasaan terganggu dan dapat juga mengganggu kesehatan. Misalnya kebisingan dapat juga merusak telinga dan bila pengobatan menjadi tanggungan perusahaan berarti menambah beban biaya.

Sedangkan beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja yaitu:²⁹

a) Memperhatikan kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani ini antara lain tempat ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Apabila perusahaan berada pada lokasi yang banyak penduduknya islam sebaiknya mendirikan masjid ataupun mushola. Selain itu kebutuhan rohani juga termasuk kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikut-sertaan dan ketentraman jiwa dan sebagainya.

b) Fasilitas yang Menyenangkan

Bila memungkinkan setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila fasilitas tersebut mampu menanbah kesenangan karyawan semangat kerja karyawan dapat pula meningkat.

Fasilitas yang menyenangkan sangat luas sehingga termasuk didalamnya balai pengobatan, kamar kecil tempat sholat dan lain sebagainya.

h. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Alvin Toffler dalam bukunya *The Third Wave* mengemukakan bahwa lima aspek lingkungan organisasi telah mempercepat sumber-sumber perubahan, yaitu:³⁰

²⁹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, hlm. 101.

- 1) Fisikal, pertumbuhan penduduk, penurunan sumber daya alam, dan peningkatan pencemaran.
- 2) Sosial, makin tinggi kepedulian kelompok-kelompok penekan (*pressure group*) seperti LSM (lembaga swadaya masyarakat).
- 3) Informasional, kecepatan pengolahan dan penyampaian informasi melalui sistem komputer.
- 4) Politikal, hubungan makin langsung dengan berbagai tingkatan pemerintah dan politisi.
- 5) Moral, makin banyak tekanan untuk perilaku etis

Pemikiran lama mengenai manajemen, seperti manajemen ilmiah, teori administrasi organisasi, perilaku dan hubungan manusia pada dasarnya merupakan pendekatan kedalam organisasi, yang umumnya relatif berada dalam kekuasaan pengadilannya. Mereka mengabaikan lingkungan yang hidup dan kompleks serta sifat keterbukaan sistem organisasi. Tidak bisa disangkal lagi bahwa pemimpin modern harus memperhatikan lingkungannya yang umumnya berada diluar kekuasaan pengendaliannya, lebih-lebih dalam era globalisasi, lingkungan akan semakin luas melampaui batas-batas wilayah.³¹

³⁰ Santano Kertonegoro, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Widya Press, 1994), hlm. 24.

³¹ Didik Riyanta, *Pengaruh Profil Pemimpin dan Lingkungan Terhadap Sistem Kepemimpinan Di Panti Asuhan Yati Piatu dan Dhuafa Muhammadiyah Prambanan Sleman Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), hlm. 22.

i. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yang baik antara lain adalah sebagai berikut.³²

- 1) Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
- 2) Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
- 3) Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
- 4) Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan bawahan dengan pimpinan.
- 7) Menggunakan pakaian muslimah, sehingga mampu menciptakan suasana yang islami.
- 8) Memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja.
- 9) Memperdengarkan musik-musik yang islami, untuk menambah nuansa keislaman

³² Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 28.

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut *Robert L. Mathis* dan *Jhon H. Jackson* kinerja karyawan adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.³³

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁴ Secara definitif

Bernardin dan *Russel*, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu³⁵

Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.³⁶

³³ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

³⁴ Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 67.

³⁵ Ambar T. Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 223.

³⁶ Vera Parlinda dan M. Wahyudin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Tesis Tidak Diterbitkan, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008), hlm. 05.

Jadi kinerja karyawan adalah sesuatu yang berkenaan dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan atau perbuatan, semuanya itu dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.³⁷

Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.³⁸

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi

³⁷ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hlm. 15.

³⁸ *Ibid*, hlm. 16-17.

dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mangkunegara dalam sekripsi Mundarti salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi fisik kerja mencakup diantaranya penerangan (cahaya), suara dan warna.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi moderen penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk

digunakan dalam menjelaskan tujuan dan dasar-dasar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.³⁹

Jadi penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama dengan efektif sehingga organisasi bisa memperoleh manfaat.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut.⁴⁰

1) Pertanggung jawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2) Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian

³⁹ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 13.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 14.

atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.⁴¹

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut.⁴²

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 2) Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - d) Sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- 3) Manfaat bagi perusahaan
 - a) Perbaiki seluruh unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, hlm. 55.

- d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

f. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:⁴³

- 1) Kemampuan merealisasikan rencana kerja. Meliputi kesesuaian dengan rencana, ketepatan, kecepatan, ketelitian dan ketrampilan.
- 2) Kemampuan melaksanakan perintah atau intruksi alasan. Meliputi kesesuaian, ketepatan, kecepatan, ketelitian dan ketanggapan terhadap intruksi.
- 3) Kemampuan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Meliputi keramahan, kesesuaian, ketepatan, kecepatan dan ketelitian.
- 4) Kemampuan dalam kualitas kerja. Meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan ketrampilan dalam melakukan tugas.
- 5) Kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja. Meliputi tanggung jawab, keuletan dan kerajinan.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi

⁴³ Vera Parlinda dan M. Wahyudin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, hlm. 06.

karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.⁴⁴

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Ravianto dalam skripsi Nur Fitriyaningsih mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁴⁵

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Nitisemito dalam skripsi Nur Fitriyaningsih lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.⁴⁶

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan karena apabila lingkungan disekitar tempat kerja dalam keadaan bersih

⁴⁴ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, hlm. 30.

⁴⁵ Nur Fitriyaningsih, *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi tidak diterbitkan, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008), hlm. 5.

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 6.

dan nyaman akan dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja sebagai tempat bagi para karyawan untuk melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan.

Adanya cahaya penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara yang tidak bising, warna yang sesuai dan kebersihan, serta keamanan akan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan yang bermanfaat bagi suatu lembaga dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah berada di ruangan kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya semua pihak dapat terpuaskan.

H. HIPOTESIS

Arikunto mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data

yang terkumpul.⁴⁷ Pada dasarnya hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan, percobaan atau praktek. Berdasarkan kerangka teori penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja

Ha : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Pamella Swalayan dua Kota Yogyakarta.

2. Hipotesis nol

Ho : Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Pamella Swalayan dua Kota Yogyakarta.

I. METODE PENELITIAN

Metodologi cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.⁴⁸

Menurut Harahap dalam skripsi Tofan Daniel Setyawan metodologi adalah ilmu filosofi tentang proses dan aturan peneliti termasuk didalamnya asumsi, nilai dan standard yang harus dipakai dalam proses penelitian secara teknik yang dipakai dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Metodologi penelitian ini akan membahas mengenai jenis-jenis penelitian, populasi dan sample, data dan sumber data

⁴⁷ Mutamimah Retno Utami, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang*, Skripsi tidak diterbitkan, (Semarang: Program Sarjana Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2006), hlm. 48.

⁴⁸ Nabuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 1.

penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data dan skala pengukuran.

1. Subyek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, yang dimaksud subyek penelitian adalah orang atau apa saja yang menjadi sumber penelitian⁴⁹ adapun yang menjadi subyek penelitian dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Pamela Swalayan dua kota Yogyakarta. Mengingat subyek penelitian ini kurang dari 100, maka penyusun menggunakan studi populasi.

Sesuai dengan pendapat Suharsimi Akikunto “untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 %.⁵⁰ Dalam penelitian ini subyek yang penyusun teliti ada 30 orang sehingga penyusun mengambil semuanya.

2. Data dan Sumber Data Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam pembuatan tugas akhir ini penulis menggunakan:

a. Sumber data primer

Data yang langsung diperoleh dari lapangan, data primer dalam penelitian ini adalah hasil yang telah diperoleh dengan menggunakan metode survai lapangan melalui penyebaran angket

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Bina Aksara, 1993), hlm. 40.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 107.

tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pamela Swalayan dua Kota Yogyakarta.

b. Sumber data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang diperoleh dari penelitian arsip dan lainnya yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dimiliki oleh Pamela Swalayan dua serta dari berbagai literatur.

3. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹

Penelitian ini mempunyai dua variabel, yakni lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah variabel independen (yang mempengaruhi) dilambangkan dengan huruf (X) sedangkan variabel kinerja karyawan adalah variabel dependen (yang dipengaruhi) dilambangkan dengan huruf (Y).

Dalam hal ini penulis mengidentifikasi variabel sebagai berikut:

- 1) Variable pengaruh (X) : lingkungan kerja

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 58.

2) Variable terpengaruh (Y) : kinerja karyawan

b. Definisi Operasional

1) Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini sebagai variabel X didefinisikan secara operasional sebagai ukuran. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalyan dua Kota Yogyakarta .

Indikator lingkungan kerja meliputi:

- a) Tata ruang yang tepat
- b) Pencahayaan memadai
- c) Ventilasi yang baik
- d) Pengaturan ruang yang tenang dari suara bising
- e) Hubungan dengan rekan kerja
- f) Hubungan bawahan dengan pimpinan
- g) Menggunakan pakaian muslimah
- h) Memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja.
- i) Memperdengarkan musik-musik yang islami

2) Variabel kinerja dalam penelitian ini sebagai variabel Y didefinisikan secara oprasional sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam lingkungan yang sama.

Indikator lingkungan kerja meliputi:

- a) Kemampuan merealisasikan rencana kerja
- b) Kemampuan melaksanakan perintah atau intruksi alasan
- c) Kemampuan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat
- d) Kemampuan dalam kualitas kerja
- e) Kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha dasar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar.⁵²

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Kuesioner (Angket)

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal-hal yang ia ketahui.⁵³

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden atau orang yang akan diukur.⁵⁴ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja

⁵² Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 225.

⁵³ *Ibid*, hlm. 175.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 29.

terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalayan dua Kota Yogyakarta.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengambilan data ini adalah:

- 1) Membuat item pertanyaan yang terdiri atas indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Menyusun item pertanyaan angket dengan empat pilihan jawaban yaitu: a, b, c dan d.
- 3) Menentukan skor pilihan jawaban, yaitu:
 - a) Jawaban a dengan skor 4
 - b) Jawaban b dengan skor 3
 - c) Jawaban c dengan skor 2
 - d) Jawaban d dengan skor 1

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesengajaan untuk menyiapkan atau meneruskan keterangan-keterangan peristiwa.⁵⁵ Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan prestasi karyawan di Pamella Swalayan dua, serta data tentang gambaran umum penelitian.

⁵⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 1994), hlm. 135.

c. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden⁵⁶ Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam wawancara terstruktur.⁵⁷

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data dari responden mengenai pertanyaan-pertanyaan dalam angket di Pamella Swalayan dua Kota Yogyakarta. Wawancara ini ditujukan kepada pimpinan Pamella, Asisten pimpinan Pamella, dan para karyawan Pamella swalayan dengan tujuan untuk memperoleh data tentang sejarah dan tujuan didirikannya Pamella swalayan.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner, pembuatan angket didahului dengan penentuan kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket disusun berdasarkan indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Dalam masing-masing indikator akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan, sebelum menyusun angket penulis membuat kisi-kisi angket terlebih dahulu. Kisi-kisi ini diperlukan guna melihat dan memperjelas permasalahan yang

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 132.

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 149.

dituangkan dalam angket, adapun Kisi-kisi instrument dapat dilihat pada table ini:

Tabel 1
Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1.	Tata ruang yang tepat	13, 20, 10*
2.	Pencahayaan memadai	9, 14, 33*
3.	Drainase dan ventilasi	15, 8*, 24
4.	Pengaturan ruang yang bebas dari bising	7, 23, 16
5.	Hubungan dengan rekan kerja	22, 6, 17, 27
6.	Hubungan bawahan dengan pimpinan	18, 5, 31
7.	Menggunakan pakaian muslimah sehingga mampu menciptakan suasana yang islami.	4, 19, 30, 12, 2
8.	Memberikan waktu pada karyawan untuk melaksanakan ibadah saat jam kerja.	29, 11, 21, 25, 1
9.	Memperdengarkan musik-musik yang islami, untuk menambah nuansa keislaman	26, 28, 3, 32
Jumlah Item Pernyataan		33

*pertanyaan yang gugur

Tabel 2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kemampuan merealisasikan rencana kerja	6, 11, 17, 22, 1*
2.	Kemampuan melaksanakan perintah atau instruksi atasan	7, 2, 18*, 12, 23
3.	Kemampuan dalam memberikan pelayanan	3, 13, 8, 19, 24
4.	Kemampuan dalam kualitas kerja	4, 9, 15, 14, 20, 25
5.	Kemampuan dalam mencapai target kerja	16, 21, 5, 10, 26
Jumlah Item Pernyataan		26

*pertanyaan yang gugur

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁸

Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁵⁹ Pengukuran ini

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 132.

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 86.

menggunakan 4 skala *Likert* yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat setuju.

Untuk mengukur lingkungan kerja dan kinerja karyawan, skor yang diberikan untuk masing-masing jawaban yakni: (1) sangat tidak setuju (2) Tidak Setuju (3) setuju (4) sangat setuju.

Untuk menguji hipotesis yaitu ada pengaruh X terhadap Y, dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Untuk mengetahui hasil penelitian ini memakai dua cara yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.⁶⁰ Validitas di pergunakan untuk mengukur seberapa baik instrumen penelitian dengan mengkorelasikan total hasil dari masing-masing data yang diperoleh dengan total dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukann dengan menggunakan *korelasi product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi *Pearson Product moment*

n : banyaknya sampel

x : skor variabel X

y : skor variabel Y

⁶⁰ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei (Edisi Revisi)*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 123.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen cukup untuk dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpul data karena data instrumen tersebut sudah baik. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha*.⁶¹

Dengan rumus:

$$r_i = \frac{K}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

Dimana :

k : Mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i$: Mean kuadrat kesalahan

S_i : Varians total

J. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. pengolahan data ini diberikan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi sederhana.

⁶¹ Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Liberty, 2001), hlm. 169.

1. Uji Prasarat Analisis

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi dari masing-masing variabel normal atau tidak⁶².

Dalam penelitian ini alat untuk menguji normalitas datanya dengan menggunakan *chi Square* (X^2), maka dasar pengambilan keputusannya adalah jika *Chi Square* hitung < dari pada harga *Chi Square* tabel maka distribusi data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.⁶³

Rumus dasar *Chi Square* adalah :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

b. Uji linieritas

Uji linieritas garis regresi merupakan pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel *Anova*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikan lebih besar dari *alpha* yang

⁶² Imam Ghazali dan Jhon Castellan, *Statistik Non Parametrik Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penelitian UNDIP, 2002), hlm. 36.

⁶³ Erma Kusumawati, *Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009), hal. 26.

ditentukan, yaitu 5% maka, dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.⁶⁴

2. Uji Hipotesis

Menurut S. Margono salah satu bagian penting dari statistik inferensial adalah pengujian hipotesis. Setelah semua data terkumpul maka langkah yang selanjutnya adalah menganalisis data, analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang penting dan memerlukan ketelitian sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan dan membuktikan sebuah kebenaran hipotesis.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*. Perhitungan ini untuk mengetahui signifikansi hubungan dan besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dengan variabel tergantung (Y) yaitu kinerja karyawan.

Model statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan formulasi:

$$Y = a + bX$$

Y : nilai variabel dependen (Y)

X : nilai variabel independen (X)

a : konstanta regresi

b : intersep atau kemiringan garis regresi

dimana

$$b = \frac{\sum Y - b(X)}{\sum X} \quad \alpha = Y - b(X)$$

⁶⁴ Joko Sarwanto, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*, Skripsi tidak diterbitkan, hlm. 51.

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data penulis menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak diduga berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independen.⁶⁵

Untuk memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi tata jenjang, terlebih dahulu kita rumuskan hipotesis alternative (H_a) dan hipotesis Nol-nya (H_0):⁶⁶

$H_a : \rho \neq 0$, artinya X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_0 : \rho = 0$, artinya X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan

Jika Sig *t hitung* < Sig 0,05 maka H_0 ditolak

Jika Sig *t hitung* > Sig 0,05 maka H_0 diterima

⁶⁵ Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, hlm. 169.

⁶⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006), hlm. 232.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Pamela Swalayan Kota Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di Pamela Swalayan Dua yang dikategorikan tinggi atau sangat baik adalah 12 atau 48% sedangkan kategori sedang atau baik adalah 7 atau 28% dan kategori rendah atau tidak baik adalah 6 atau 24%.
2. Kinerja karyawan di Pamela Swalayan yang dikategorikan tinggi atau sangat baik adalah 11 atau 44%, sedangkan kategori sedang atau baik adalah 10 atau 40% dan kategori rendah atau tidak baik adalah 4 atau 16%.
3. Dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer *SPSS for Windows Versi 16.0* membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pamela Swalayan Kota Yogyakarta. Dari uji coefficients membuktikan ternyata ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,872, sedangkan untuk signifikansi nilai *sig* adalah sebesar 0,000 yang berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Diterimanya

hipotesis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Swalayan sehingga lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Koefisien determinasi R_{square} adalah sebesar 0,760 atau 76% hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76% sedangkan sisanya 24% adalah dari variable lain yang ada di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta.

B. SARAN-SARAN

1. Untuk Pamela Swalayan

Tetap mempertahankan etika bisnis islami yang selama ini sudah diterapkan dalam mengelola Pamela Swalayan dua.

2. Untuk para karyawan Pamela

- a. Berupaya mempertahankan kinerja agar dapat mengembangkan Pamela Swalayan secara lebih optimal. Menerapkan manajemen secara maksimal dan lebih professional serta bertanggung jawab sesuai dengan bagian masing-masing dengan cara senantiasa melakukan update manajerial serta menjaga hubungan antara sesama karyawan.
- b. Selalu memberikan pelayanan yang baik dan ramah kepada masyarakat atau customer yang datang, karena dengan adanya kepercayaan masyarakat inilah Pamela Swalayan bisa berkembang

dan bisa membuka banyak cabang seperti sekarang ini. Hal ini bisa dilakukan ditingkatkan dengan mengikuti seminar-seminar ataupun pelatihan-pelatihan tentang pengembangan sikap, mental, dan perilaku.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat topik dan metode yang sama diharapkan untuk mencari variabel-variabel yang lain untuk dikembangkan, serta tidak menutup kemungkinan akan lebih baik jika menggunakan metode yang berbeda, misalkan seperti metode kualitatif. Sehingga dalam topik ini nantinya diperoleh temuan baru serta dapat menjadi pendukung atau penyempurna dari hasil penelitian ini.

Pada waktu uji coba angket penelitian, penulis melakukan uji coba di Pamella Swalayan dua kota Yogyakarta juga, dan itu menjadi salah satu kelemahan pada skripsi ini, artinya penulis memberikan pertanyaan kepada responden yang sudah menjadi responden waktu penulis menggedar pertanyaan untuk angket uji coba. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya, uji coba diharapkan dilakukan di lembaga sejenis yang berbeda.

C. KATA PENUTUP

Teriring rasa syukur Alhamdulillah akhirnya dengan pertolongan Allah SWT penyusun dapat menuntaskan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta” tak lupa penyusun ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu guna terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mohon maklum atas segala bentuk kesalahan dan kekurangan baik dalam segi kuantitas maupun kualitas tulisan, untuk itu penyusun sangat mengharapkan kritik dan masukan yang membangun untuk nantinya dilakukan perbaikan. Hanya kepada Allah segala sesuatu dikembalikan. Tiada mungkin skripsi ini dapat terselesaikan semua itu berkat kemudahan-kemudahan yang diberikan Allah kepada penyusun.

Semoga dengan adanya skripsi ini yang dengan segala keterbatasannya dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan sehingga akan menjadikan salah satu nilai tambah yang positif bagi penyusun sendiri maupun pembaca. Jika penyusun lalai didalam memahami dan menjelaskan serta menerangkan permasalahan diatas, semoga berkat do'a kita semua Inshaallah mendapat petunjuk dan magfiroh dari yang Maha Kuasa Allah SWT. Hanya kepada Allah segala urusan dikembalikan. Ya Allah bimbinglah kami dalam ridho-Mu. Amien yaa rabbal 'alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ruky, *Manajemen Pengajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustakan Utama, 2002.
- Agus Akhyari, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta: NPFE, 1994.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Ambar T. Sulistiani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006.
- Anton Purnama Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nyonya Menner Semarang*, Skripsi (tidak diterbitkan), Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009.
- Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Didik Riyanta, *Pengaruh Profil Pemimpin dan Lingkungan Terhadap Sistem Kepemimpinan Di Panti Asuhan Yati Piatu dan Dhuafa Muhammadiyah Prambanan Sleman Yogyakarta*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, Yogyakarta: Liberty, 2001.
- Erma Kusumawati, *Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005, hlm. 379.

- Imam Ghazali dan Jhon Castellan, *Statistik Non Parametrik Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian UNDIP, 2002,
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 1994.
- Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*, Skripsi (tidak diterbitkan), Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.
- Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2005, hlm. 67.
- Mutamimah Retno Utami, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang*, Skripsi (Tidak Diterbitkan), Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2006.
- Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Nur Fitriyaningsih, *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi (tidak diterbitkan), Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005.
- Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Empat, 2002.
- Santano Kertonegoro, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Widya Press, 1994.
- Siagian P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei (Edisi Revisi)*, Jakarta: LP3ES, 1989.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2008.

_____, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2010.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompotitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPF, 1999.

Tofan Daniel Setyawan, *Kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos VI Semarang*, Skripsi (tidak diterbitkan), Semarang: Universitas Islam Negeri Semarang, 2006.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Mannusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Vera Parlinda dan M. Wahyudin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Tesis (Tidak Diterbitkan), Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008.

Gerugang W.A., *Psikologi Sosial*, Bandung: Eresco, 1999.

<http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/eman/2003/jiunkpe-ns-s1-2003-31499147-3566->

[lima_saudara-chapter2.pdf](#), di akses taggal 17 April, 15.44

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

Nama : Ika Yuli Rohmawati
TTL : Lamongan, 11 Juli 1988
Alamat : Jl. Timoho Gg. Gading No. 597 RT.04 RW.01 Ngentak
Sapen Yogyakarta 55281
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. HP : 087839004943

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK. Bustanul Athfal Lamongan (1992 s/d 1994)
2. MI. Muhammadiyah Lamongan (1994 s/d 2000)
3. MTs. Ta`mirul Islam Solo (2000 s/d 2003)
4. MA. Ta`mirul Islam Solo (2003 s/d 2006)
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2006 s/d Sekarang)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

*PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PAMELLA
SWALAYAN DUA KOTA
YOGYAKARTA*

