

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### 1.1.1 Profile Perusahaan PT Citra Putera Utama

Agroindustri Kopi Bubuk Klangean Pringsewu adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri pengolahan kopi bubuk, yang didirikan oleh Bapak H. Riyanto Pamungkas pada tahun 2001. Pada awal berdirinya, usaha kopi bubuk ini berawal dari usaha rumahan yang diracik oleh Almarhumah Ibu Sulasti binti Marso dan Bapak Citro Rejo bin Wongso Rejo. Kopi bubuk ini awalnya hanya dipasarkan di warung-warung dekat rumah.

Kemudian mulai dipasarkan tanpa merk di daerah Dipasena, Rawa Jitu oleh Bapak Riyanto dengan bermodalkan 4 gram emas pemberian ibunya. Seiring berjalannya waktu, usaha kopi bubuk ini terus mengalami perkembangan, dan Bapak Riyanto mulai memasarkan keseluruh Provinsi Lampung.

Pada tanggal 22 Desember 2003 mulai diberi nama dengan merk “Kopi Klangean” dan sekaligus ditetapkan sebagai hari ulang tahun *Home Industry*. Kopi Bubuk Klangean, yang bertepatan dengan hari Ibu sebagai bentuk mengenang Almarhum ibu dari Bapak H. Riyanto. Nama Kopi Klangean memiliki makna yang berasal dari bahasa jawa, nglangean dengan kata dasar klangean yang berarti ketagihan, sehingga setiap orang yang meminum kopi klangean ini akan ketagihan dan ingin meminum kopi klangean lagi dan lagi. Oleh karena itulah, produk ini menggunakan merk Kopi Bubuk Klangean.

Pada tahun 2012 nama pemilik membeli lahan di Jl. Jatimulyo Kelurahan Waluyojati 005/005 Pringsewu, Kabupaten Pringsewu. Lokasi tersebut dipilih karena berada dekat dengan rumah dan tidak begitu dekat dengan pemukiman masyarakat. Lokasi tersebut awalnya hanya berdiri satu gedung yang digunakan untuk seluruh aktivitas produksi mulai dari *roasting*, penggorengan, pencampuran (*mixing*), penggilingan dan pengemasan. Pada tahun 2014, pemilik membangun gedung untuk tempat penggorengan.

Pembangunan tersebut selesai pada tahun 2016 dan mulai digunakan. Pada tahun 2018, dibangun lagi gedung untuk tempat *roasting* di sebelah bangunan penggorengan. Untuk memproduksi kopi sangrai, jenis kopi yang diproduksi adalah kopi robusta. Kopi robusta dipilih karena bahan baku yang cukup mudah didapat dan juga rasanya yang tidak asing di kalangan masyarakat.

Perkembangan kopi bubuk klangenan, pemasarannya sekarang sudah mencakup seluruh wilayah Lampung dan akan dikembangkan lagi untuk mencapai pasar yang luas. Agroindustri mendapat badan hukum dari Kemenkumham dan merubah organisasinya menjadi PT pada tahun 2017,serta disusul dengan surat izin industri (daerah) pada tahun 2018 dan Kopi Bubuk Klangenan masih cukup eksis dan bertahan sampai sekarang

### 1.1.2 Logo Perusahaan PT Citra Putra Utama

Logo merupakan suatu identitas yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dalam bentuk visual yang di aplikasikan dalam berbagai sarana fasilitas dan kegiatan perusahaan sebagai bentuk komunikasi visual. Berikut terlampir logo dari Perusahaan PT Citra Putra Utama



**Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT Cita Putra Utama**

*(Sumber: Sekretariat PT Citra Putra Utama)*

Bentuk Logo dan Arti Makna Logo Perusahaan PT Citra Putra Utama Pringsewu :

- a. Warna hijau sebagai dominan bermakna bahwa bisnis PT CPU bersumber dari kekayaan alam
- b. Lambang PT Citra Putra Utama ( CPU ) berbentuk Lingkaran dan berwarna hijau menggambarkan lingkaran, bulat, atau bundar menandakan kelengkapan, siklus, kelanjutan, atau persatuan keluarga dan hijau menggambarkan kesejahteraan. Warna hijau sebagai dominan bermakna bahwa bisnis PT CPU bersumber dari kekayaan alam

- c. Pada bagian dalam lingkaran terdapat tulisan CPU berwarna putih menggambarkan PT Citra Putera Utama dan warna putih melambangkan untuk mengangkat kesan bersih dan higienis, sehingga memberi gambaran bahwa produk yang dihasilkan berada dalam kemasan tersebut sangat steril dan bersih sehingga layak untuk dimiliki.
- d. Dibagian atas terdapat gambar siger khas lampung berwarna kuning dengan tujuh buah makhota merupakan ciri khas pakaian adat lampung.
- e. Bentuk lingkaran sempurna yang dimulai dari titik awal menuju titik akhir adalah sebuah filosofi yang melambangkan tujuan utama brand atau perusahaan. Dengan makna ini, diharapkan perusahaan mampu mencapai tujuan utamanya sesuai dengan bentuk lingkaran yang memiliki sumbu awal hingga mencapai titik akhir. Bentuk lingkaran dibagian luar terdapat lambang pucuk rebung merupakan motif khas pada kain kapis Lampung. Motif pucuk rebung memiliki makna hubungan keseimbangan manusia terhadap tiga hal yaitu, Tuhan, alam, dan sesama manusia
- f. Dibagian atas terdapat gambar siger berwarna merah melambangkan merah juga membawa kesan semangat, menarik, energi

### **1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan PT Citra Putera Utama**

Agroindustri Kopi Bubuk Klangean Pringsewu memiliki komitmen untuk melaksanakan standar kualitas produk serta harga yang terjangkau untuk menarik banyak minat konsumen dalam mengonsumsi minuman serbuk Kopi Klangean. Komitmen tersebut ditetapkan dalam visi yaitu “Menjadi produk kopi bubuk nomor satu di Indonesia”. Visi tersebut didukung dengan misi yaitu “Meningkatkan kualitas produk demi memenuhi kehendak konsumen, agar kopi bubuk klangean dapat diterima dan dinikmati oleh semua kalangan dan di nikmati di seluruh Indonesia.

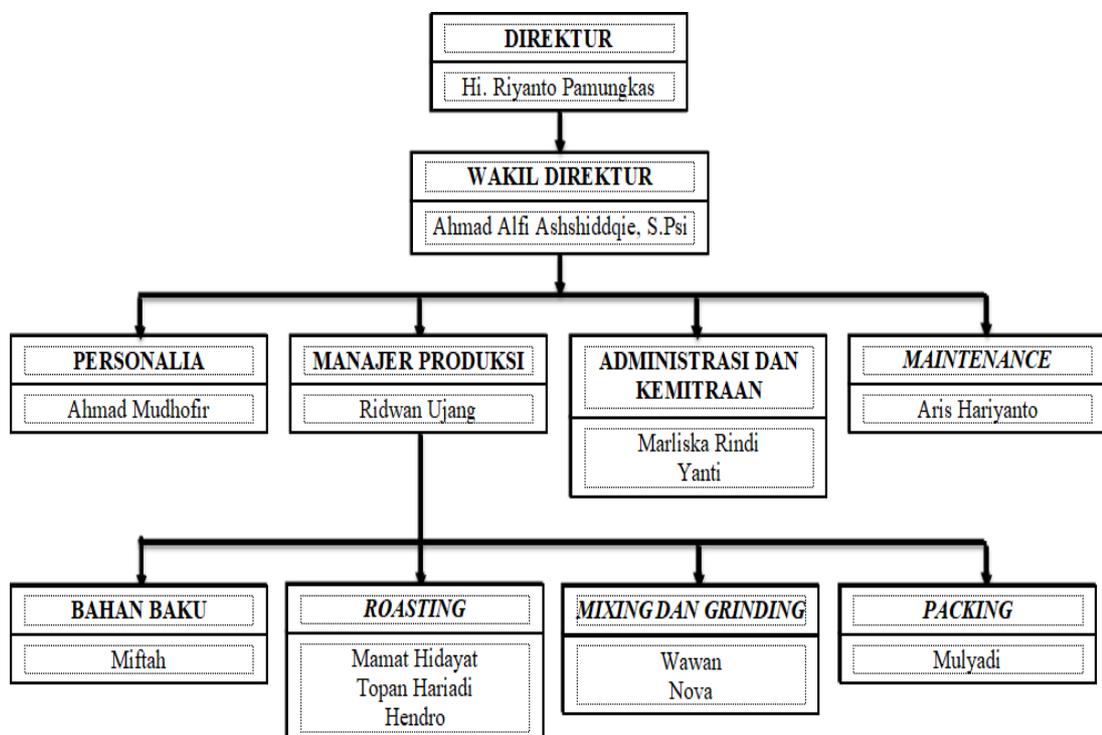
Pencapaian misi tersebut dilakukan dengan beberapa komitmen, seperti:

- 1) Menciptakan solusi yang inovatif dalam menghadapi perubahan.
- 2) Memahami tanggung jawab setiap perannya sebagai hal yang penting untuk menjalankan usaha.
- 3) Melakukan *monitoring* serta evaluasi terhadap faktor internal dan eksternal.
- 4) Melakukan usaha yang bermanfaat untuk lingkungan dan saling menghargai dan memuliakan sesama.
- 5) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 6) Mensejahterakan dan membuat nyaman karyawannya dengan memberikan

kompensasi atau hadiah setiap tahunnya sebagai bentuk apresiasi kerja keras karyawannya.

### 1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Agroindustri Kopi Bubuk Klenganan Pringsewu dalam mengembangkan dan menjalankan perusahaan dipimpin oleh seorang Direktur dengan dibantu oleh Wakil Direktur serta setiap divisi bagian dengan wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan terarah. Struktur organisasi pada Agroindustri Kopi Bubuk Klenganan Pringsewu disajikan pada



**Gambar 1.2 Struktur Perusahaan PT Citra Putera Utama**

(Sumber : Sekretariat Perusahaan PT Citra Putera Utama Pringsewu )

### 1.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT Citra Putera Utama yaitu sebagai berikut

#### a. Direktur

Memiliki tugas dalam melakukan koordinasi, mengawasi dan memimpin perusahaan serta memastikan seluruh kegiatan usaha perusahaan dijalankan sesuai dengan visi dan misi serta tujuan awal perusahaan. Selain itu, Direktur juga

bertanggung jawab untuk mengawasi dan menelaah manajemen risiko yang dimiliki perusahaan PT Citra Putera Utama di keadaan tertentu.

**b. Wakil Direktur**

Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi tim internal serta pembuatan promosi suatu produk. Mempublikasikan dan mendistribusikan produk ke public melalui media, iklan atau media sosial. Menetapkan posisi dan identifikasi target audienci serta mengembangkan rencana pemasaran dengan tujuan secara spesifik.

**c. Personalia**

Bertanggung jawab tentang pelayanan *administrative* kepada karyawan, serta pengembangan kinerja staf administrasi untuk kelangsungan perusahaan.

**d. Manajer Produksi**

- 1) Mengkoordinir, pengawasan pekerjaan bawaan dalam aktifitas produksi.
- 2) Membuat laporan hasil produksi dan penjualan kopi
- 3) Merencanakan bahan baku produksi untuk periode minggu mendatang
- 4) Membuat posisi laporan produksi, pemakaian serta penerimaan bahan baku
- 5) Bertanggung Jawab mengurus segala kebutuhan Produksi.

**e. Maintenance**

- 1) Bertanggung jawab untuk melakukan perawatan dan pemeliharaan atas semua mesin atau peralatan yang dibutuhkan selama produksi
- 2) Bertanggung jawab untuk mengatur seluruh kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan perawatan segala sarana dan prasarana perusahaan

**f. Administrasi Dan Kemitraan**

Menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengendalian dan pengoordinasian kegiatan kemitraan, penghargaan dan sarana prasarana.

Bagian di bawah manager produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan Baku
  - a) Bertanggung jawab untuk melakukan pejagaan terhadap bahan baku yang akandiambil atau dibeli dari supplier bahan baku'
  - b) Melakukan Pengawasan atau mengecek pada persediaan barang secara rutin yang bekerjasama langsung dengan bagian pekerja

## 2) *Rosting*

- a) Menyiapkan biji kopi untuk dilakukan penyangraian (roasting)
- b) Melaksanakan penyangraian biji kopi sehingga kopi menjadi aroma cita rasa

## 3) *Mixing dan Grinding*

- a) Melaksanakan penggilingan biji kopi yang telah dilakukan roasting
- b) Melakukan pendinginan supaya kopi yang sudah digiling mempunyai bau yang sedap

## 4) *Packing*

- a) Menerima Barang Yang sudah jadi dari pihak produksi
- b) Memastikan Kembali bahwa kondisi barang tersebut berkualitas baik
- c) Melakukan pengecekan terhadap mesin packing
- d) Melakukan Pengemasan atau packing terhadap barang atau mengoperasikan packing
- e) Menyimpan atau menyusun barang yang sudah dipacking sesuai tempatnya
- f) tempatnya
- g) Membersihkan area kerja packing sesuai tempatnya

### **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki tujuan. Salah satu tujuan ini adalah profitabilitas. Keuntungan tersebut dapat terwujud jika kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal ini dapat diilustrasikan dengan peningkatan kinerja. Ada beberapa faktor yang mendukung sebuah organisasi

Untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Di antara sumber daya yang tersedia bagi suatu organisasi, tenaga kerja memainkan peran sentral dan juga yang paling menentukan. Dalam artian, meskipun diakui bahwa aset non manusia itu baik, namun yang paling menentukan adalah tenaga kerja. Karena tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya dengan alasan, kapasitas, emosi, kemauan, pengetahuan, kerja, dan bakat.

Ada banyak masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saat ini. Banyak buruh yang protes karena tidak puas dengan hasil pekerjaannya, seperti upah, tunjangan dan kepuasan batin. Hal ini dapat menimbulkan masalah yang cukup serius seperti pemogokan, demonstrasi, bahkan kekerasan. Sesuatu yang sangat penting

berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik karyawan. Masalah tersebut antara lain karyawan tidak menggunakan waktunya dengan sebaik mungkin dalam bekerja. Ini berdampak negatif pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen memikul tanggung jawab yang berat untuk mengatasi masalah ini. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Manajemen harus memeriksa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari perspektif karyawan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut PT Citra Putera Utama melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dengan adanya kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Kasmir (2018:182), adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Dari pernyataan di atas, tampak bahwa untuk memahami kinerja seseorang diperlukan penilaian khusus terhadap kemampuan seseorang. Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain kinerja adalah bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya atau perform, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi tempat pegawai itu bekerja.

Hasibuan (2017:87) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja aktual setiap pegawai dengan standar kualitas dan kuantitas. Merumuskan kebijakan, yaitu apakah karyawan dapat dipromosikan, diturunkan, dan dinaikkan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut PT Citra Putera Utama Pringsewu melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu yang ditetapkan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**KRITERIA PENILIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**  
**PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU**

Grade	Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan
A	90 – 100	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori sangat Baik
B	75 – 89	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Baik
C	60 – 70	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori cukup
D	55 – 59	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Kurang
E	0 – 54	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Buruk

*Sumber:* Data Sekunder PT Citra Putera Utama (2022)

Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Penghargaan Prestasi Kerja yang ditetapkan dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**PENGHARGAAN PRESTASI KERJA PADA**  
**PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU**

	PENGHARGAAN PRESTASI KERJA PT CITRA PUTERA UTAMA									
	A		B			C			D	E
	90 – 100		75 – 89			60 - 74			55-59	0-54
SCORE	100-95	94-90	89 - 85	84 -80	79 -75	74 - 70	69-65	64-60	59-55	<54
NILAI	A1	A2	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	E1
%	100%	90%	75%	65%	50%	40%	30%	20%	0%	0%

*Sumber:* Data Sekunder PT Citra Putera Utama (2022)

Tabel di atas merupakan panduan penilaian kinerja PT Citra Putera Utama, terdapat 5 skala pengukuran dari A sampai E, untuk skala A sendiri dibagi lagi menjadi 2 predikat ( A1 dan A2) , skala B yang dibagi lagi menjadi 3 predikat (B1,B2 dan B3), pada skala C dibagi menjadi 3 predikat (C1,C2, dan C3), pada skala D terdapat 1 predikat yaitu D1 dan pada skala E dengan 1 predikat yaitu E1. Masing masing predikat memiliki rentang nilai yang tertera pada tabel yang harus dicapai oleh karyawan tersebut. Berdasarkan predikat yang dicapai maka masing- masing karyawan akan mendapatkan reward sesuai dengan besaran bobot persentase yang didapat, kecuali karyawan yang berada pada predikat D1 dan E1.

Terkait dengan penilaian kinerja karyawan PT Citra Putera Utama, berikut terlampir pencapaian tahun 2020 dan 2021

TABEL 1. 3  
PENILIAN KINERJA KARYAWAN  
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

Grade		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase
A	A1	0	0,0%	0	0,0%
	A2	0	0,0%	0	0,0%
B	B1	15	21,4%	24	34,3%
	B2	35	50,0%	30	42,9%
	B3	18	25,7%	15	21,4%
C	C1	2	2,9%	1	1,4%
	C2	0	0,0%	0	0,0%
	C3	0	0,0%	0	0,0%
D	D1	0	0,0%	0	0,0%
E	E1	0	0,0%	0	0,0%
Total		70	100%	70	100%

*Sumber: Olahan Peneliti (2022)*

Tabel di atas merupakan data dari penilaian kinerja PT Citra Putera Utama pada tahun 2020 dan 2021 berdasarkan tabel 1.1. Pada tabel di atas, dapat diketahuibahwa kinerja karyawan PT Citra Putera Utama mayoritas berada pada posisi B1, B2, B3, dua orang pada posisi C1, baik pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang tahun 2020 dan 1 orang pada posisi C1 dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang tahun 2021, namun dapat dibandingkan bahwa pada tahun 2021 terjadi peningkatan pada kinerja karyawan yang berada pada skala tertinggi dari grade yang dicapai oleh karyawan pada tahun 2020 dan 2021 yaitu grade B1 sebanyak ( 34,3% - 21,4% =12,9%). Dimana dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama berada pada posisi cukup baik tetapi belum maksimal karena tidak ada karyawan yang berada pada posisi grade A pada tahun 2020 maupun 2021.

Hal tersebut dapat dijadikan acuan PT Citra Putera Utama untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja

Karyawan pada PT Citra Putera Utama, peneliti melakukan wawancara tertulis dengan pihak PT Citra Putera Utama yaitu Bapak Alfi selaku wakil Dierktur, sebagai berikut:

TABEL 1. 4  
WAWANCARA DENGAN  
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana lingkungan kerja di P.T Citra Putera Utama apakah sudah sesuai dengan keinginan karyawan , apakah menurut bapak lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas ?	Lingkungan kerja tentu akan mempengaruhi produktivitas, apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan, tentunya ini akan sangat relatif dari setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, persepsi, dan ekspektasi tentang konsep lingkungan kerja. Namun, secara relatif lingkungan kerja sudah diusahakan untuk bisa memenuhi paling tidak kebutuhan-kebutuhan karyawan. Perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. Namun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, untuk yang dapat dikendalikan perusahaan selalu melakukan perbaikan.
2	Bagaimana <i>Human Relation</i> (Kebutuhan untuk bekerja sama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya di perusahaan saudara ).	Lingkungan kerja tentu akan mempengaruhi produktivitas, apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan, tentunya ini akan sangat relatif dari setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, persepsi, dan ekspektasi tentang konsep lingkungan kerja. Namun, secara relatif lingkungan kerja sudah diusahakan untuk bisa memenuhi paling tidak kebutuhan-kebutuhan karyawan.
3.	Bagaimana kepuasan kerja diperusahaan saudara, apakah ada kebijakan yang akan di kembangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan	Kepuasan kerja cukup baik, kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja contohnya pemberian bonus yang didasarkan pada kinerja karyawan, memberikan fleksibilitas, memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk bersosialisasi

5.	Bagaimana kinerja karyawan di P.T Citra Putera Utama selama 3 tahun terakhir	Kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir relatif tidak ada perubahan
6.	Apakah menurut saudara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan <i>Human Relation</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan?	<p>Bahwa lingkungan kerja di PT Citr Putra utama Pringsewu memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat Kinerja Karyawan karyawan meningkat.</p> <p>Bahwa lingkungan kerja berperan penting di PT Citra Putra Utama karena untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik</p> <p><i>Human relation</i> hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa <i>human relation</i> merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>human relation</i> terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Wawancara Peneliti (2022)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama belum mencapai target perusahaan (belum maksimal) karena terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, namun perusahaan selalu melakukan perbaikan karena perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. PT Citra Putera Utama juga selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga PT Citra Putera Utama, fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan tersebut, maka dapat ditunjang dan dijelaskan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan PT Citra Putera Utama sebagai berikut :

**TABEL 1. 5**  
**HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	0,0%	16,7%	26,7%	40,0%	16,7%	100%
2	Karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan	0,0%	3,3%	33,3%	43,3%	20,0%	100%
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,0%	10,0%	40,0%	40,0%	10,0%	100%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan	0,0%	10,0%	36,7%	33,3%	20,0%	100%
5	Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan	0,0%	20,0%	23,3%	43,3%	13,3%	100%
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,0%	3,3%	23,3%	40,0%	33,3%	100%
7	Saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan	0,0%	13,3%	20,0%	40,0%	26,7%	100%
8	Anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakannya dengan bijak dan cermat	0,0%	10,0%	30,0%	23,3%	36,7%	100%
9	Saya memiliki tanggungjawab atas tugas yang dikerjakan	0,0%	13,3%	26,7%	33,3%	26,7%	100%
10	Saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja	0,0%	3,3%	33,3%	36,7%	26,7%	100%
11	Saya mampu bekerja sama dalam tim	0,0%	20,0%	23,3%	43,3%	13,3%	100%

*Sumber: Olahan Peneliti (2022)*

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai kinerja karyawan pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 20% tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan” dan “saya mampu bekerja sama dalam tim”. Sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan”, sebanyak 13,3% tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan” dan “saya memiliki tanggungjawab atas tugas yang dikerjakan”. Sebanyak 10% tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”, “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang

ditentukan” dan “anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakannya dengan bijak dan cermat”. Sebanyak 3,3% tidak setuju dengan pernyataan “karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan”, “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dan “saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja”, selebihnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Bedasarkan hasil penelitian Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsha (2017). Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

TABEL 1. 6  
HASIIL PRA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA  
PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,0%	13,3%	33,3%	43,3%	10,0%	100%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,0%	10,0%	30,0%	43,3%	16,7%	100%
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	0,0%	6,7%	36,7%	40,0%	16,7%	100%
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0,0%	13,3%	33,3%	36,7%	16,7%	100%
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,0%	16,7%	20,0%	46,7%	16,7%	100%
6	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,0%	13,3%	30,0%	33,3%	23,3%	100%
7	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	0,0%	13,3%	36,7%	30,0%	20,0%	100%
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,0%	10,0%	43,3%	23,3%	23,3%	100%
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,0%	6,7%	26,7%	46,7%	20,0%	100%
10	Keamanan di tempat kerja sudah baik	0,0%	13,3%	26,7%	33,3%	26,7%	100%

*Sumber:* Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai lingkungan kerja pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “keamanan di tempat

kerja sudah baik”, sebanyak 13,3% tidak setuju dengan pernyataan “penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai”, “tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja”, “warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja”, “satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman” dan “keamanan di tempat kerja sudah baik”. Sebanyak 10% tidak setuju dengan pernyataan “sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai” dan “keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”. Sebanyak 6,7% tidak setuju dengan pernyataan “tidak ada kebisingan di tempat kerja” dan “tempat kerja saya jauh dari kebisingan”, selebihnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Dapat disimpulkan dari hasil kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju. Hal itu menunjukkan bahwa penerapan Lingkungan Kerja Fisik di PT Citra Putera Utama belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dikarenakan dari presentase total seluruh responden masih ada yang tidak setuju dengan pernyataan yang terkait dengan pra kuesioner Lingkungan Kerja Fisik, kepuasan kerja dan *human relation*.

Bedarkan Kasmir (2018:189-192) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di tempat kerja seseorang, kepuasan kerja adalah rasa senang atau senang seseorang, atau perasaan lebih memilih sebelum dan sesudah bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Yuli Triastuti, Dina Wulandari, Susilowati Budiningsih, Koentari (2021) Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

**TABEL 1. 7**  
**HASIL PRA KUESIONER KEPUASAAN KERJA PADA**  
**PT CITRA PUTERA UTAMA**

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	0,0%	13,3%	36,7%	36,7%	13,3%	100%
2	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya	0,0%	6,7%	33,3%	46,7%	13,3%	100%
3	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	0,0%	13,3%	33,3%	36,7%	16,7%	100%
4	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja	0,0%	13,3%	33,3%	33,3%	20,0%	100%
5	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan	0,0%	13,3%	40,0%	36,7%	10,0%	100%
6	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugas kerja	0,0%	10,0%	20,0%	43,3%	26,7%	100%
7	Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja	0,0%	16,7%	20,0%	40,0%	23,3%	100%
8	Anda merasa puas bekerja disini, sehingga dalam bekerja anda merasa nyaman	0,0%	10,0%	20,0%	23,3%	46,7%	100%
9	Anda merasa bakat yang anda miliki sudah tersalurkan dalam pekerjaan anda	0,0%	16,7%	26,7%	23,3%	33,3%	100%
10	Dengan bekerja disini anda merasa bisa lebih mengasah ketrampilan yang anda miliki	0,0%	16,7%	33,3%	26,7%	23,3%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai kepuasan kerja pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa kepuasan yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “Terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja”, “anda merasa

bakat yang anda miliki sudah tersalurkan dalam pekerjaan anda” dan “dengan bekerja disini anda merasa bisa lebih mengasah ketrampilan yang anda miliki”. Sebanyak 13,3% tidak setuju dengan pernyataan “pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya”, “gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban”, “terciptanya kerja sama antar teman dan sesama karyawan akan membuat anda nyaman bekerja”, dan “komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah – masalah pekerjaan”. Sebanyak 6,7% tidak setuju dengan pernyataan “setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mempromosikan jabatannya”, selebihnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemuinya di Lingkungan Kerja Fisik. Departemen SDM atau manajemen harus terus memantau kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat ketidakhadiran, perputaran tenaga kerja, moral, dan keluhan. Selain itu, hal itu juga dapat mempengaruhi masalah lain seperti kepuasan karyawan dengan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja, dan prestasi kerja akan menimbulkan kompensasi yang lebih tinggi. Jika imbalan dianggap adil dan sesuai, kepuasan kerja karyawan meningkat. Mereka dihargai berdasarkan kinerja pekerjaan. Prestasi hanya akan ada bila karyawan diberi kesempatan, dan karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan mengembangkan bakatnya.

Kepuasan seseorang dapat dilihat dari sikap kerja seseorang. Hanya ketika seseorang dapat mencapai apa yang dia inginkan di tempat kerja, dia dapat membentuk rasa kepuasan seseorang. Jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dapat berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, pengusaha harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian Niska Nurusyifa (2018) Terdapat pengaruh yang signifikan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, terhadap dengan OCB sebagai variabel Intervening (Studi pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta).

TABEL 1. 8  
HASIL PRA KUESIONER *HUMAN RELATION* PADA  
PT PUTERA UTAMA PRINGSEWU

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik	0,0%	16,7%	33,3%	30,0%	20,0%	100%
2	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	0,0%	6,7%	40,0%	36,7%	16,7%	100%
3	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	0,0%	6,7%	36,7%	36,7%	20,0%	100%
4	Hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja	0,0%	13,3%	16,7%	50,0%	20,0%	100%
5	Karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan	0,0%	6,7%	23,3%	46,7%	23,3%	100%
6	Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,0%	10,0%	16,7%	40,0%	33,3%	100%
7	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai	0,0%	16,7%	20,0%	36,7%	26,7%	100%
8	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya	0,0%	6,7%	30,0%	33,3%	30,0%	100%
9	Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya	0,0%	3,3%	40,0%	33,3%	23,3%	100%
10	Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya	0,0%	13,3%	20,0%	40,0%	26,7%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai *human relation* pada 30 responden karyawan di PT Citra Putera Utama menunjukkan bahwa *human relation* yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 16,7% tidak setuju dengan pernyataan “Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik” dan “motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai”. Sebanyak 13,3% tidak setuju

dengan pernyataan “hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja” dan “semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya”. Sebanyak 10% tidak setuju dengan pernyataan “keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. Sebanyak 6,7% tidak setuju dengan pernyataan “rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya”, “atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas”, “karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan” dan “semangat kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya”. Sebanyak 3,3% tidak setuju dengan pernyataan “efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya”, selebihnya menunjukkan bahwa *human relation* pada karyawan di PT Citra Putera Utama cukup baik.

Dapat disimpulkan dari hasil kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju dan sangat setuju.. Hal itu menunjukkan bahwa *human relation* di PT Citra Putera Utama belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dikarenakan dari presentase total seluruh responden masih ada yang tidak setuju dengan pernyataan yang terkait dengan pra kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

*Human relation* sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial, maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan. *Human relation* hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Menurut Effendy dalam Sa'diyah El (2019:3) terdapat dua pengertian mengenai *human relations*, yakni *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit. Berdasarkan hasil penelitian Putri Apriliana (2020) *Human Relation* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten baru

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa ketiga faktor yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan kepuasan kerja karyawan dan *human relation* akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor- faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses produksi yang akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan kinerja kerja karyawan akan menurun.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama belum mencapai target perusahaan (belum maksimal) karena terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, namun perusahaan selalu melakukan perbaikan karena perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. PT Citra Putera Utama juga selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga PT Citra Putera Utama, fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan tersebut, maka dapat ditunjang dan dijelaskan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan PT. Citra Putera Utama sebagai berikut :

Dari pendapat karyawan mengenai pertanyaan “Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama saat ini” dapat ditarik kesimpulan dimana sebagian besar karyawan sudah berpendapat bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama sudah baik, dan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan sasaran kinerja dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan tetapi masih ada yang berpendapat beberapa posisi masih terlihat kurang efektif dan memerlukan adanya rotasi guna meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Putri Apriliana (2020) *Human Relation* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten baru.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengajukan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPUASAN KERJA DAN HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU.**”.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Human Relation* di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- d. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- e. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- f. Bagaimana pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- g. Bagaimana pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui *Human Relation*

### 1.4 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan penelitian tersebut adalah:

- a. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- b. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- c. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Human Relation* di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- d. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- e. Untuk mengetahui *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap

Kinerja Karyawan melalui *Human Relation*

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan kegunaan dan manfaat, baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

#### **a. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah wawasan baru bagi penulis mengenai lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, *human relation*, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Melalui penelitian ini, Manfaat teoritis untuk peneliti yaitu dapat mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuan berdasarkan ilmu atau teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan selama penelitian, sehingga bisa menambah wawasan bagi peneliti. Dan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi para pembaca.

#### **b. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dan pertimbangan agar instansi terus berkembang dan berdayasaing tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang ada terkait dengan lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2022 s.d. Desember 2022. Objek penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Citra Putera Utama Pringsewu, Jl. Jatimulyo RT005 RW 005 Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Dalam menulis sebuah penelitian, diperlukan adanya sistematika penulisan yang dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk memudahkan pembaca dalam kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijelaskan hasil tentang kajian kepustakaan yang terkait dengan topik pembahasan dan variabel untuk dijadikan sebagai dasar dalam pembahasan dan analisis permasalahan dalam penelitian, penyusunan kerangka juga perumusan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta Teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan mengenai hasil pengolahan data.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil analisis, saran untuk objek penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.