

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PEMBERIAN
INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

**ANGGUN SANTIKA
NPM. 15.11.11.0057**

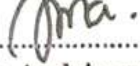
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANGGUN SANTIKA
Nomor Pokok : 1511110057
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
PEMBERIAN INSENTIF DAN JAMINAN
SOSIAL TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PT. ASTRA
INTERNASIONAL TBK PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 27 April '21 Pembimbing I :

Dr. Ima Andriyani, SE, M.Si
NIDN: 0201018001

Tanggal 27 April '21 Pembimbing II :

Frecilia Naada M, SE, MM
NIDN: 0205069001

Mengetahui:


Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Masayu Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 022096301

059 / PS / DFE / 21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggun Santika
Nomor Pokok/NPM : 1511110057
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pemberian Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Astra Internasional Tbk Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensi.

Palembang, 2021



Peneliti

Anggun Santika

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Pasti Ada Kemudahan .”

(Q.S Al- Insyirah: 6)

“Bukan Tentang Menjadi Sempurna, Tetapi Tentang Usaha. Ketika Kamu Mau Berjuang, Disaat Itulah Perubahan Akan Terjadi. Jangan Berhenti. Ingatlah Mengapa Kamu Memulai.”

-Yohanes Dwi Kurniawan-

“Sometimes There’s No Better Way, Sometimes There’s Only The Hard Way”

-Mary E. Pearson-

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

Ayah dan Ibuku tercinta ♥

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pemberian Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE, MSi selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE, MSi. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan banyak ilmu, bimbingan serta dukungan moril sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya dengan baik.
7. Pimpinan serta Staff PT. Astra Internasional Tbk Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku Bapak Hermanto dan Ibu Jamilah yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Adik-adik ku Dian Utari dan Rahmad Rizky yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama ini.
10. Terimakasih untuk Fery Agung atas dukungan, semangat, pengertian dan kasih sayangnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancer.
11. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
12. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Maret 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	9
2.1.3 Insentif	12

2.1.4 Jaminan Sosial.....	16
2.1.5 Kualitas Kerja.....	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	24
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III	METODE PENELITIAN
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.1.2 Waktu Penelitian	29
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.3.3 Teknik Sampling	32
3.4 Rancangan Penelitian	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	34
3.5.1 Variabel Penelitian	34
3.5.2 Definisi Operasional.....	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	36
3.7 Uji Instrumental	38
3.7.1 Uji Validitas	38

3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Statistik Inferensial	41
3.8.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.8.1.2 Analisis Koefisien Korelasi	42
3.8.1.3 Analisis Koefisien Determinasi	43
3.9 Uji Hipotesis Statistik	43
3.9.1 Uji Signifikan Simultan.....	43
3.9.2 Uji Signifikansi Parsial	44
3.9.3 Sistematika Penulisan	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum PT. Astra Internasional Tbk. ..	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	50
4.2 Deskripsi Umum Objek Penelitian	52
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	52
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	55
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	60

4.3 Analisis Statistik	63
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	65
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.4 Uji Hipotesis	67
4.4.1 Uji F	67
4.4.2 Uji t	68
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pencapaian Penilaian Kualitas Kerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kualitas Kerja Karayawan	4
Tabel 3.1 Kegiatan penelitian	29
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel	35
Tabel 3.3 Kisi- kisi instrument penelitian	37
Tabel 3.4 Interpretasi nilai (r)	42
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	54
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan jabatan	54
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan status kerja	55
Tabel 4.6 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik	56
Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel insentif.....	57
Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel jaminan sosial.....	57
Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel kualitas kerja	58
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel x_1, x_2, x_3, y	59
Tabel 4.11 Hasil uji normalitas kolmogorov smirnov	60
Tabel 4.12 Hasil uji multikolinieritas.....	62
Tabel 4.13 Hasil uji heterokedastisitas (glejser)	62

Tabel 4.14 Hasil uji persamaan regresi	63
Tabel 4.15 Hasil uji koefisien korelasi.....	65
Tabel 4.16 Hasil uji koefisien determinasi.....	66
Tabel 4.17 Hasil uji simultan (uji f)	67
Tabel 4.18 Hasil uji parsial (uji t)	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka berpikir.....	27
Gambar 2 Struktur organisasi perusahaan	50
Gambar 3 Hasil uji normalitas P-P Plot	61

ABSTRAK

ANGGUN SANTIKA, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pemberian Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Astra Internasional Tbk. Palembang. (dibawah bimbingan ibu Dr. Ima Andriyani, SE, MSi, dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ada beberapa masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait lingkungan kerja fisik dimana di dalam perusahaan belum adanya kemaksimalan mengenai fasilitas lingkungan kerja, ada beberapa karyawan yang mengeluh karena keterlambatan/penundaan pembayaran insentif dan pemberian fasilitas jaminan sosial yang belum merata kepada seluruh karyawan sehingga membuat kualitas kerja karyawan yang kurang maksimal dan membuat tujuan perusahaan belum tercapai secara maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pemberian Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Astra Internasional Tbk. Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dealer di PT. Astra Internasional Tbk yang berada di cabang Basuki Rahmad Palembang. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 44 sampel. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu, Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel lingkungan kerja fisik diikuti oleh variabel pemberian insentif dan variabel jaminan sosial. Hasil uji t membuktikan bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja fisik, pemberian insentif dan jaminan sosial) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kualitas kerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja fisik, pemberian insentif, jaminan sosial dan kualitas kerja.

ABSTRACT

ANGGUN SANTIKA, The Effect of Physical Work Environment, Incentives and Social Security on Work Quality of Pt. Astra International Tbk. Palembang. (under the guidance of Mrs. Dr. Ima Andriyani, SE, MSi, and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM).

This research is motivated by several problems found by researchers related to the physical work environment where in the company there is no maximization regarding work environment facilities, there are some employees who complain about delays / delays in payment of incentives and provision of social security facilities that are not evenly distributed to all employees so that making the work quality of employees less than optimal and company goals not being maximally achieved.

The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment, incentives and social security on the quality of work of employees of Pt. Astra International Tbk. Palembang. The population in this study were dealer employees at PT. Astra International Tbk which is located at the Basuki Rahmad Palembang branch. Respondents involved in this study were 44 samples. The analysis used is multiple linear regression.

The results of the multiple regression analysis that have been carried out are, The independent variable that had the most influence on the dependent variable was the physical work environment variable followed by the incentive-giving variable and the social security variable. The t test results prove that all independent variables (physical work environment, incentives and social security) have a positive effect on the dependent variable, namely the quality of employee work.

Keywords: physical work environment, incentives, social security and quality of work.

RIWAYAT HIDUP

Anggun Santika, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 April 1996, anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Hermanto dan Ibu Jamilah. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD N 2 Babat Toman pada tahun 2008. Pada tahun itu peneliti melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Babat Toman dan selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMA PGRI Babat Toman dan selesai pada tahun 2014. Ditahun 2015 itu juga peneliti mulai melanjutkan pendidikannya kembali di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2021

Anggun Santika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan harus mampu bertahan serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan sebab karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas-aktivitas perusahaan jika kualitas kerja karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat, karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang peningkatan kualitas kerja para karyawannya agar produktivitas perusahaannya juga meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar karyawan yang bekerja dan yang memiliki prestasi tetap loyal dalam bekerja dengan perusahaan. Beberapa upaya yang dilakukan tersebut yaitu dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan berbagai insentif dan jaminan sosial yang dibutuhkan oleh karyawan agar tetap meningkatkan kualitas kerja mereka. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku

individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2011:3). Untuk mendapatkan kualitas kerja karyawan yang baik perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula bagi karyawannya karena memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Selain lingkungan kerja yang mendukung pemberian insentif dan jaminan sosial juga akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kualitas kerja karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2010:176) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Tidak hanya insentif saja pemberian jaminan sosial juga wajib diberikan kepada karyawan. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Adanya pemberian jaminan sosial bagi karyawan akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, dalam pasal satu ayat satu menyatakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Memperoleh jaminan sosial merupakan hak konstitusional warga negara. Adapun Jamsostek diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992. Pada pasal 4 ayat (1) UU tersebut ditegaskan bahwa jamsostek adalah program nasional yang wajib

dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja. Pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999, dijelaskan bahwa BPJS Kesehatan karyawan lepas kontrak diwajibkan jika si karyawan sudah bekerja selama tiga bulan berturut-turut dibawah perusahaan tersebut. Perusahaan berkepentingan secara langsung dengan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyejahterakan pekerja. Salah satu cara meringankan beban pihak pengusaha dalam melaksanakan kewajiban untuk memberikan tunjangan kecelakaan, pemeliharaan kesehatan dan jaminan dihari tua bagi pekerja adalah dengan kebijakan para pengusaha mengikutsertakan pekerja dalam program jamsostek.

PT. Astra Internasional Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang perawatan dan penjualan kendaraan roda dua. Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian kali ini dilakukan pada karyawan PT. Astra Internasional Tbk yang berjumlah 44 orang karyawan dengan status karyawan tetap dan sebagian lagi karyawan kontrak. PT. Astra Internasional Tbk terletak di jalan Basuki Rahmad No. 8 Kelurahan Ario Kemuning RT 009/003 Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik, pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, peneliti menemukan beberapa masalah terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan kualitas kerja

karyawan. Kualitas kerja karyawan berhubungan dengan bagaimana kondisi lingkungan kerja perusahaan, pemberian insentif dan juga pemberian fasilitas jaminan sosial bagi karyawan. Dari observasi dan beberapa data yang diperoleh menunjukkan indikasi adanya kinerja karyawan yang kurang memuaskan, berikut ini adalah data pencapaian kualitas kerja organisasi pada periode tahun 2018-2020 yang dilakukan setiap satu kali dalam setahun yaitu pada akhir tahun:

Tabel 1.1
Data Pencapaian Penilaian Kualitas Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang Tahun 2018 - 2020

Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
2018	100%	80%	Cukup (C)
2019	100%	92%	Baik Sekali (BS)
2020	100%	89%	Baik (B)

Sumber : Bagian SDM PT. Astra Internasional Tbk Palembang.

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kualitas Kerja Karayawan

Nilai	Keterangan
≤ 60.5	Kurang Sekali (KS)
$60.5 - \leq 70.5$	Kurang (K)
$70.5 - \leq 80.5$	Cukup (C)
$80.5 - \leq 90.5$	Baik (B)
$90.5 - 100$	Baik Sekali (Bs)

Sumber : Bagian SDM PT. Astra Internasional Tbk Palembang.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pencapaian nilai terendah untuk kualitas kerja karyawan perusahaan mulai tahun 2018 hingga tahun 2020, berada di tahun 2018 dengan nilai pencapaian 80% dan nilai tertinggi pada tahun 2019 yaitu 92%. Pencapaian kualitas kerja yang rendah di tahun 2018 disebabkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan turunnya kualitas kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang memadai karena adanya renovasi di beberapa bagian ruang kerja sehingga karyawan kurang leluasa dan nyaman bekerja, khususnya dibagian

bengkel kerja. Luas ruang bengkel kerja yang berkurang membuat jumlah penerimaan layanan service kendaraan menjadi sedikit dan lamban yang menyebabkan penurunan penerimaan insentif bagi para karyawan khususnya montir. Kenaikan nilai kualitas kerja ditahun 2019 terjadi karena kenaikan pada jumlah penjualan kendaraan dan service kendaraan yang membuat karyawan mendapat insentif lebih banyak dibanding tahun sebelumnya, juga karena selesainya perbaikan ruang kerja membuat karyawan nyaman bekerja. Penurunan kualitas kerja kembali terjadi di tahun 2020 yaitu sebesar 3% dari tahun sebelumnya 92% menjadi 89% disebabkan oleh terjadinya pandemi virus yang menyebabkan penurunan tingkat perekonomian masyarakat. Pendapatan perusahaan yang menurun menyebabkan karyawan tidak mendapatkan tambahan insentif, tertundanya pemberian insentif dan adanya kebijakan mengurangi jam kerja serta gaji karyawan membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja sehingga menurunkan kualitas kerja karyawan kembali.

Saat ini menurut karyawan, perusahaan tidak terlalu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan, kurangnya fasilitas kantin dan tempat ibadah yang memadai. Lingkungan kerja yang segar ,nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain masalah lingkungan kerja yang kurang maksimal bagi karyawan, masalah lainnya seperti pemberian insentif yang terbilang rendah/ karyawan merasa tidak mendapatkan insentif sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja serta pemberian insentif yang terkadang tidak tepat waktu menyebabkan karyawan cenderung tidak bersemangat

dan malas bekerja. Pemberian fasilitas jaminan sosial yang tidak merata terhadap seluruh karyawan. Perusahaan hanya memberikan fasilitas jaminan sosial kepada karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun padahal banyak juga karyawan perusahaan yang masih bekerja kurang dari satu tahun.

Adanya beberapa masalah tersebut menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan. Timbulnya masalah karyawan yang sering absen dalam bekerja, keterlambatan masuk jam kerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga kurangnya rasa kepatuhan kepada pimpinan. Itu semua menunjukkan adanya ketidaksesuaian kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh lingkungan fisik, pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik, pemberian insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik, secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang?
3. Apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang?

4. Apakah jaminan sosial secara parsial berpengaruh kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka dapat dijabarkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, pemberian insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama (simultan) terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang.
3. Mengetahui pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang.
4. Mengetahui pengaruh jaminan sosial secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Dapat memberi wawasan serta pengalaman pada peneliti serta memberikan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang didapat saat kuliah khususnya MSDM kemudian membandingkan dengan kondisi nyata atau kenyataan yang ada.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan bagi manajemen perusahaan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan, serta diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kualitas kerja karyawan.

3. Akademik

Dapat menjadi referensi khususnya bagi peneliti selanjutnya untuk membahas mengenai lingkungan kerja, insentif, jaminan sosial dan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan, 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*, Thesis, Universitas Diponegoro: Semarang.
- Arikunto, S, 2010. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, S, 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Seru.
- Desseler, G, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*, Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, Hani, 2011. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hao, Laoshi, 2013. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertahanan Kota Banjar*, Skripsi (<https://www.academia.edu/7734065/babIskripsi82>, Diakses 11 September 2020, 09.42 WIB).
- Herlina, Diana, 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor*, Skripsi, Universitas Bosowa: Makassar.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Lombu, Nelfrida, 2015. *Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Express*, Skripsi, Universitas Medan Area: Medan.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A, 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Kedua*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, Melinda Sonya, 2018. *Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Padang.
- Nitisemito, Alex, S, 2016. *Manajemen Personalia, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratomo, Bondan, 2012. *Pengaruh Interaksi Sosial, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Dibagian Spinning II PT. Danliris Sukoharjo*, Skripsi, Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Republik Indonesia, 1992. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 1992, No.3468, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia, 2004. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2004, No.4456, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia, 2009. Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 Kesejahteraan Sosial, Lembaran Negara RI Tahun 2004, No.4967, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto, 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Cetakan Keenam Belas*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silfiati, 2018. *Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya*, Skripsi, Universitas Negeri Sunan Ampel: Surabaya.
- Subianto, Marianus, 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*, Jurnal, Universitas Mulawarman: Kalimantan Timur.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.