

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI INTERNAL AUDITOR PT. X DI MASA PANDEMI
COVID-19**

tb



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Muhammad Dimas Wahyu Julianto

6031801223

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2022**

**THE EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT TOWARDS EMPLOYEES
PERFORMANCE AT PT. X'S INTERNAL AUDITOR DIVISION DURING
COVID-19 PANDEMIC**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management

By:

Muhammad Dimas Wahyu Julianto

6031801223

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI INTERNAL AUDITOR PT. X DI MASA PANDEMI
*COVID-19***

Oleh:

Muhammad Dimas Wahyu Julianto

6031801223

Bandung, 24 Juli 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA., CPM

Pembimbing Skripsi

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-pembimbing Skripsi

Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muhammad Dimas Wahyu Julianto
Tempat, tanggal lahir : Pandeglang, 29 Juli 2000
NPM : 6031801223
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor
PT. X di Masa Pandemi *Covid-19*

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra. M.Si.
dan Elaine Vashti Bestari Kustedja S.E., M.A.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 24 Juli 2022

Pembuat pernyataan :



(Muhammad Dimas Wahyu Julianto)

ABSTRAK

Pandemi *Covid-19* yang melanda seluruh dunia memiliki dampak besar terhadap UMKM hingga perusahaan-perusahaan besar pun terkena dampaknya. Salah satu konsekuensinya adalah terdapat kebijakan pemerintah guna menurunkan peningkatan penyebaran virus *Covid-19* melalui pembatasan aktivitas di luar rumah yang dikenal dengan program PSBB (Pembatasan Sosial Skala Besar). Lalu, seiring berjalannya waktu, masyarakat pun berangsur-angsur melakukan aktivitas di luar rumah terlebih dengan adanya kebijakan dan arahan untuk vaksinasi diri. Hal itu pun memiliki dampak dengan berubahnya kembali sistem kerja yang tadinya bekerja dari rumah (*WFH*) lalu beralih menjadi bekerja dari tempat kerja (*WFO*). Salah satu objek yang terdampak pandemi *Covid-19* dan penerapan kebijakan untuk *WFH* serta perlahan mulai menerapkan *WFO* adalah karyawan Divisi Internal Auditor PT. X. Di mana diketahui, 4 dari 5 karyawan merasa kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya karena diantaranya terdapat beberapa tugas yang mana dapat terlaksana jika mereka dapat terjun langsung baik ke kantor maupun ke lapangan. Sehingga berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X dan menganalisis tujuan tersebut.

Penelitian ini akan menganalisa lingkungan kerja dan kinerjanya beserta beberapa dimensi didalamnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan jumlah sampel penelitian ini sebesar 25 orang. Lalu, penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan. Hasil data yang diperoleh dari responden akan dianalisa melalui teknik statistik deskriptif dan menggunakan analisis regresi sederhana beserta beberapa uji asumsi.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki besaran angka total Modus sebesar 4 yang mana besaran angka skor tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berada pada taraf yang tinggi atau baik. Lalu, diketahui juga bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki besaran angka total Modus sebesar 4 yang mana besaran angka skor tersebut juga menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) berada pada taraf yang tinggi atau baik. Selain itu, diketahui juga berdasarkan data yang dianalisa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Internal Auditor PT. X.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *WFO & WFH*, Pandemi *Covid-19*

ABSTRACT

The *Covid-19* pandemic that currently happened has had a massive impact on both *Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME)* and big companies. One of the consequences is government issued a policy about public activities restriction to reduce the spread rate of *Covid-19* known as *PSBB (Pembatasan Sosial Skala Besar)*. As time goes by, the vaccination rates also increase thus public activities became normal. So, the *WFH (Work from Home)* system turns into *WFO (Work from Office)* at a slow pace. One of the objects that got affected by it is employees at PT. X's internal auditor division. Where it was discovered that 4 of 5 employees felt that they didn't perform at their work because their work should be done if they working from the office or on the work site. Therefore, this research's objective is to know and analyze if there are any effects of work environment towards employees performance at PT. X's internal auditor division.

This research will analyze on work environment and employees performance that has some dimension in it. Also, this research uses a descriptive quantitative method. The research's population is 25 people thus all of the population became the sample of this research. Questionnaires and interview is used as research data collection techniques. Then, data results will be analyzed with statistical descriptive techniques and also using simple regression analysis.

Based on the data results, the total score of the mode of work environment (X) is 4 which indicates that work environment variable (X) is at a high level or it can be indicate that work environment (X) is already good. Then, the total score of the mode of employees performance variable (Y) is 4 which also indicate that it is on a high level or is already good. Besides, the data results are also showing that there is a positive effect also significant between work environment variable (X) towards employees performance (Y) at PT. X's internal auditor division.

Keywords: Work Environment, Employees Performance, *WFH*, *WFO*, *Covid-19* Pandemic

KATA PENGANTAR

Puji serta rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penulis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor PT. X di Masa Pandemi *Covid-19*” yang merupakan sebagian syarat untuk penulis memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis dengan sangat sadar bahwa skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan serta masukan dari berbagai pihak yang mendorong penulis untuk dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Keluarga penulis yaitu ibu dan kakak atas segala kasih sayang, pengorbanan baik materi maupun non materi, perhatian, dukungan dan juga panjatan doa yang diberikan yang juga selalu mengiringi penulis sejak awal masa kuliah hingga akhir masa kuliah ini.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis mulai dari Mata Kuliah Seminar Manajemen hingga Mata Kuliah Skripsi. Terima kasih selalu memberikan arahan, dukungan, bimbingan serta waktunya sehingga penulis pun dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A. selalu dosen ko-pembimbing penulis juga dosen yang mengenal penulis sejak awal masa perkuliahan. Terima kasih telah memberikan dukungan, arahan serta bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan penulis
4. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan selama masa perkuliahan penulis.
5. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., Msc. selaku dosen wali penulis yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama masa perkuliahan penulis.
6. Segenap pimpinan, dosen, dan tenaga kerja di Program Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan banyak pembelajaran selama masa perkuliahan penulis.

7. Seluruh pimpinan dan karyawan Divisi Internal Auditor PT. X yang telah meluangkan waktu serta tenaga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga atas kesempatan serta izin yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian diperusahaannya.
8. Rekan-rekan terbaik penulis selama masa perkuliahan ini yaitu Toebagoes Tameng, Fikry DN, M Faisal, Aditya Rahmadi, Ariandi Putra, Fiqry Nurfadillah, Naufal Fajar, Dwiky Prieda, Minggu Alldilah dan Farhan Fathurrahman. Terima kasih banyak telah menjadi rekan yang baik yang memberikan tawa dan cerita juga menjadi rekan dalam suka maupun duka bersama penulis selama masa perkuliahan ini.
9. Seluruh rekan-rekan Menewikwik yang namanya tentu tidak dapat disebutkan seluruhnya. Terima kasih banyak atas tawa dan cerita kepada penulis selama masa perkuliahan ini.
10. Rekan-rekan Cah Semprot yaitu Fauzan Pratama, Farhan Maulana dan Arief Fathan. Terima kasih banyak telah menemani perjalanan penulis melalui tawa dan cerita sejak masa SMP hingga saat ini.
11. Rekan-rekan baik penulis selama ini yaitu Adrifa Dhiyaa, Naufal Arifin, dan Fadhila Anditania. Terima kasih banyak telah menemani perjalanan penulis selama ini. Doa terbaik selalu menyertai kalian.
12. Fanny Oktaviani. Terima kasih banyak sudah menjadi partner penulis sejak awal masa perkuliahan hingga penghujung akhir perkuliahan. Terima kasih banyak sudah memberikan tawa dan cerita juga sudah sabar mendengarkan keluh kesah penulis selama ini. Kebahagiaan serta doa terbaik penulis panjatkan agar selalu mengiringi perjalananmu.
13. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR 2018 yang telah menjadi rekan seperjuangan semasa perkuliahan ini. Semoga hal terbaik menyertai kalian.
14. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu. Terima kasih banyak atas doa serta dukungannya yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

Penulis juga sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, penulis terbuka dengan segala kritik serta saran agar penulis dapat memberikan yang terbaik dikemudian hari. Akhir kata, penulis

mengharapkan bahwa skripsi ini dapat berguna bagi mereka yang membacanya.
Sekali lagi kata terima kasih penulis panjatkan.

Bandung, 24 Juli 2022

Muhammad Dimas Wahyu Julianto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Lingkungan Kerja	6
2.1.1. Definisi Lingkungan Kerja	6
2.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	7
2.1.3. Dimensi-Dimensi Lingkungan Kerja	8
2.2. Kinerja Karyawan	10
2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan	10
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja	11
2.2.4. Kriteria Penilaian Kinerja	12
2.2.5. Cara Penilaian Kinerja	12
2.3. Penelitian Terdahulu	16
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	20
3.1. Jenis Penelitian yang Digunakan	20
3.1.1. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	20
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data	21
3.1.3. Definisi dan Cara Pengukuran (Variabel Operasional)	22
3.1.4. Teknik Pengolahan Data	25

3.1.5. Uji Instrumen	26
3.1.6. Teknik Analisis Data.....	29
3.2 Objek Penelitian.....	31
3.2.1. Profil Responden.....	32
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Analisis Lingkungan Kerja Divisi Internal Auditor PT. X	36
4.2 Hasil Analisis Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor PT. X	40
4.3 Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor PT. X.....	45
4.3.1. Uji Normalitas.....	46
4.3.2. Analisis Regresi Sederhana.....	47
4.3.3. Koefisien Determinasi	48
BAB 5 KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	51
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	57
RIWAYAT HIDUP.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 2.1 Contoh model Graphic Rating Scale.....	13
Gambar 2.2 Contoh model <i>Weighted Checklists</i>	14
Gambar 2.3 Contoh model <i>BAR</i>	15
Gambar 2.4 Contoh model BOS	16

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Variabel Operasional (X) Lingkungan Kerja.....	23
Tabel 3.2 Variabel Operasional (Y) Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> /Skala Interval.....	25
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	26
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	27
Tabel 3.6 Kriteria <i>Cronbach's Alpha</i>	28
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	28
Tabel 3.8 Interpretasi Data Modus/Nilai Terbanyak.....	29
Tabel 3.9 Tabel Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 3.10 Tabel Tingkat Usia Responden	32
Tabel 3.11 Tabel Status Responden	33
Tabel 3.12 Tabel Tanggungan Keluarga Responden	34
Tabel 3.13 Tabel Masa Lama Kerja Responden	34
Tabel 3.14 Tabel Pengeluaran (Perbulan) Responden	35
Tabel 4.1 Interpretasi Data Modus/Nilai Terbanyak.....	36
Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Data Responden Terkait Lingkungan Kerja	37
Tabel 4.3 Interpretasi Data Modus/Nilai Terbanyak.....	40
Tabel 4.4 Hasil Rekapitulasi Data Terkait Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	46
Tabel 4.6 Tabel Hasil Analisis Regresi Sederhana	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2: Data Responden.....	62
Lampiran 3: Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Terkait Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Lampiran 4: Hasil Rekapitulasi Penjelasan Responden Terkait Lingkungan Kerja Mereka.....	65
Lampiran 5: Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terkait Variabel Kinerja Karyawan	67
Lampiran 6: Hasil Rekapitulasi Penjelasan Responden Terkait Kinerja Mereka .	68
Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	70
Lampiran 8: Hasil Uji Reliabilitas	74
Lampiran 9: Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .	75
Lampiran 10: Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	76
Lampiran 11: Hasil Analisis Regresi Sederhana & Koefisien Determinasi	77
Lampiran 12: Surat Pengantar Perusahaan	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi *Covid-19* yang melanda seluruh dunia memiliki dampak besar terhadap bidang ekonomi. Mulai dari UMKM hingga perusahaan-perusahaan besar pun terkena dampaknya. Salah satu konsekuensinya adalah terdapat kebijakan pemerintah guna menurunkan peningkatan penyebaran virus *Covid-19* melalui pembatasan aktivitas di luar rumah yang dikenal dengan program PSBB (Pembatasan Sosial Skala Besar) seperti yang dilansir dari laman situs web Media Komunikasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Di mana hal tersebut mengharuskan sebagian perusahaan untuk mengrumahkan karyawannya untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)*. Dengan perubahan yang terjadi secara mendadak itu, tentu memiliki dampak langsung terhadap orang-orang. Di mana manusia dituntut untuk dapat beradaptasi dengan situasi yang terjadi. Lalu, seiring berjalannya waktu, masyarakat pun berangsur-angsur melakukan aktivitas di luar rumah terlebih dengan adanya kebijakan dan arahan untuk vaksinasi diri dari Presiden Republik Indonesia seperti yang dilansir dari laman situs web Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. Hal itu pun memiliki dampak dengan berubahnya kembali sistem kerja yang tadinya bekerja dari rumah (*WFH*) lalu beralih menjadi bekerja dari tempat kerja (*WFO*).

Pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi perusahaan. Di mana mereka mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Suatu tujuan perusahaan dapat dikatakan berhasil tercapai jika para pekerja atau karyawannya memiliki kinerja yang baik. Namun perlu diingat bahwa dalam mencapai kinerja yang baik tentu memiliki banyak faktor pendukung dibelakangnya. Beberapa faktor pendukung tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam proses kegiatan bekerja seseorang. Temesgen (2020:14) mengatakan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif maka akan dapat menguntungkan perusahaan atau organisasi. Lalu, lingkungan kerja juga

adalah segala sesuatu yang melekat atau berada pada sekitar pekerja yang mana dapat mempengaruhi pekerja tersebut ketika melaksanakan tugasnya (Ismiyanto & Riyadi, 2014). Dari kedua penjelasan tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa suatu lingkungan kerja yang mencakup seluruh isi di dalamnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dalam arti luas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang berkontribusi pada suatu hal yang sedang dilakukannya. Sementara untuk kinerja karyawan, Munisamy (2013:14) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari rangkaian perilaku, di mana hal tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas yang dilakukan setiap hari. Lalu, Femi (2014:75) berpendapat bahwa kinerja karyawan tergantung seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya pada suatu organisasi atau perusahaan. Dengan seseorang telah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik dan begitupun sebaliknya.

Salah satu perusahaan yang terdampak pandemi *Covid-19* dan menerapkan kebijakan untuk *WFH* serta perlahan mulai menerapkan *WFO* adalah PT. X. PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor *FMCG (Fast Moving Consumer Goods)* khususnya terkait minuman dan makanan ringan. Di mana visi utama mereka adalah dengan menghadirkan makanan dan minuman berkualitas yang inovatif serta berorientasi pada kebutuhan masyarakat yang ditopang juga oleh kompetensi sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan nilai tambah untuk para pemangku kepentingan guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat atau konsumennya. Untuk mewujudkan visi tersebut PT. X harus mengedepankan sumber daya manusianya dengan menjaga aset berharga mereka melalui pengelolaan kinerja karyawan yang baik.

Melalui *preliminary research* yang telah penulis lakukan, penulis mencari data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara melalui *google form* yang disebarkan kepada 5 karyawan Divisi Internal Auditor PT. X. Lalu dari hasil wawancara tersebut, 4 dari 5 responden merasa bahwa terdapat gangguan terkait adanya pengaruh perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka. Di mana mereka merasa kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya karena

diantaranya terdapat beberapa tugas yang mana dapat terlaksana jika mereka dapat terjun langsung baik ke kantor maupun ke lapangan.

Beberapa karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja dari rumah karena dihadapi berbagai hambatan. Hambatan tersebut diantaranya adalah kesulitan dalam melakukan komunikasi secara virtual mengenai tugas kerja, jam kerja menjadi lebih panjang serta tidak jelas, dan adanya pengaruh suasana tempat kerja mereka yang mempengaruhi mereka sehingga mereka menjadi tidak efektif ketika bekerja dari rumah. Oleh karena itu, dari beberapa hambatan tersebut tentu berdampak kepada jalannya pekerjaan mereka serta kinerja mereka.

Lalu, seiring dengan sudah mulai terkendalinya penyebaran *Covid-19* di Indonesia dan mulai diterapkannya kembali peraturan untuk *WFO* oleh pihak perusahaan, responden merasa enggan untuk sepenuhnya menerapkan kebijakan tersebut. Alasannya adalah ketakutan akan terciptanya kluster penyebaran *Covid-19* di kantor, lelahnya untuk berangkat dan pergi ke kantor karena terjebak kemacetan, lalu menerapkan protokol kesehatan berlebih yang mana membuat mereka tidak nyaman, hingga jam kerja yang makin menjadi tidak fleksibel.

Maka dari itu, berdasarkan permasalahan yang telah diurai di atas, penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Internal Auditor PT. X di Masa Pandemi *Covid-19*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas oleh penulis, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah pada penelitian ini yang sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X di masa pandemi *Covid-19*?
2. Bagaimana kinerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X di masa pandemi *Covid-19*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X di masa pandemi *Covid-19*?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai diantaranya:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja bagi karyawan di masa pandemi *Covid-19*
2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan terpengaruh di masa pandemi *Covid-19*
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap berbagai pihak tetapi khususnya perusahaan terkait yaitu PT. X. Di mana diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja khususnya pada Divisi Internal Auditor sehingga selanjutnya dapat membantu PT. X dalam mengelola lingkungan kerja guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja menurut Yusof et al., (2021:5284) dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi lingkungan yang tergabung pada suatu aspek di dalam kinerja pekerjaan. Kehamornisan yang terjadi pada lingkungan kerja dapat membantu ketika seorang pekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, jika pekerja berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik tentu akan berdampak pada kinerja yang ia miliki. Selaras dengan hal tersebut, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif pun merupakan faktor kunci untuk mencapai kinerja yang diinginkan, yang mana organisasi yang minim memiliki konflik akan berpengaruh kepada para karyawannya untuk lebih fokus dalam bekerja (As'ad, 2021). Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan sehingga mengelola lingkungan kerja yang baik terkait

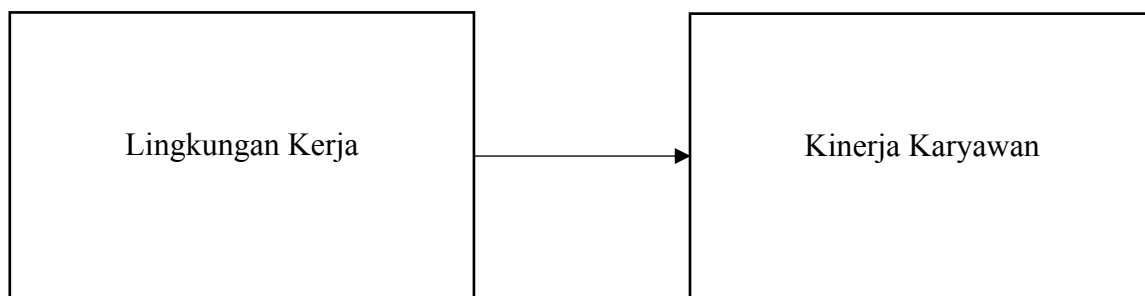
salah satu faktor pendukung seseorang bekerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai tolok ukur dalam seberapa baik pekerja dalam melakukan atau mengerjakan tugas-tugasnya (Christiansen & Chandan, 2017). Dalam mencapai kinerja yang diinginkan terdapat berbagai macam faktor pendukung diantaranya adalah lingkungan kerja. Di mana pada lingkungan kerja merupakan tempat kerja seseorang yang mana tentu memiliki dampak besar terhadap pekerja. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pekerja dalam mengerjakan tugas-tugasnya maka tentu akan menimbulkan stres kerja yang mana hal itu berpengaruh pada kinerja pekerja tersebut. Sehingga perusahaan pun harus dapat memberikan perhatian yang lebih serta keterlibatan yang aktif guna tercapainya kinerja karyawan yang efektif serta berkelanjutan (As'ad, 2021).

Maka dari itu, berdasarkan teori yang telah penulis kemukakan diatas mengenai lingkungan kerja serta kinerja karyawan, maka semua hal tersebut dapat digambarkan melalui model kerangka pemikiran dibawah ini:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sementara atau hipotesis bahwa:

H₁ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Internal Auditor PT. X