
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA

Santi Sarip

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Mustangin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
mustangin_amin@yahoo.com (*corresponding author*)

INFO NASKAH

Diterima: 18 April 2023
Direvisi : 20 April 2023
Diterima diterbitkan : 4 Mei
2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan. untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. ABC Persada. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan PT. ABC Persada sudah berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif. Namun, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada

Kata kunci: pengaruh, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek di antaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, jam kerja sesuai tugas, dan fasilitas-fasilitas pendukung tugas-tugas karyawan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktifitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC Persada”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi perusahaan tercapai.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Siagian (2014:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013:23) bahwa suatu tempat yang yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito:2013:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2013:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2013:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2013:12).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sementara itu, Riadi (2014: 1) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.c

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Nitisemito (2013: 183) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal dan keadaan yang terdapat di lingkungan sekitar dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan agar proses dalam bekerja berjalan baik.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014:57) bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1). Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2). Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting, karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Untuk mengukur bagaimana kondisi lingkungan kerja yang baik dan optimal, maka dapat dilihat dari masing-masing dimensi lingkungan kerja itu sendiri. Dimensi lingkungan menurut Afandi (2016: 57) terdiri dari dimensi pencahayaan (dengan indikator: tata warna dan dekorasi), dimensi suara (dengan indikator: bunyi music dan bunyi mesin pabrik), dan dimensi udara (dengan indikator: suhu udara dan kelembaban udara).

Sementara itu, menurut Sedarmayanti dalam Wijaya (2016: 7) mengatakan dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun indikatornya adalah penerangan, suhu udara, suara bising, dan keamanan kerja.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan. Adapun indikatornya adalah hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan.

Berdasarkan teori di atas, dalam penelitian ini idimens dan indikator yang digunakan adalah menurut teori Sedarmayanti (2016:7) yang membagi dimensi lingkungan kerja menjadi dua yaitu; dimensi lingkungan kerja fisik (dengan indikator: penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja) dan lingkungan kerja nonfisik, (dengan indikatornya: hubungan kerja atasan dengan karyawan dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan).

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja menjadi

cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:54) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Kusriyanto dalam Wibowo (2012:7) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:9) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2014:26) antara lain sebagai berikut:

- 1). Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2). Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3). Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Tika (2016: 122) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1). Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. (2). faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas. Nawawi (2016:64-65) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1). Pengetahuan, khususnya yang berhubungan

dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya; (2). Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaannya.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Moeheriono (2012: 108) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Indikator kinerja menurut Wirawan (2014:54) yang mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis antara lain sebagai berikut:

(1). Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya. Adapun indikatornya adalah kualitas, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, dan kepuasan pelanggan.

(2). Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Adapun indikatornya adalah ramah kepada pelanggan, disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, kerja sama, dan memanfaatkan waktu.

(3). Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Maksudnya adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun indikatornya adalah keterampilan, kejujuran, inisiatif, penampilan, dan semangat kerja.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Kerangka Berpikir

Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan penelitian dan menurut beberapa teori dari para ahli, dapat diambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1 : $p = 0$; Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.

H0 : $p \neq 0$; Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Menurut Sugiyono (2015: 59) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (*independent variable*) di dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Menurut Sugiyono (2015: 59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2018: 74) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berdasarkan konsep dan teori yang diuraikan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan;

1. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang selalu ada di sekitar wilayah pekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik serta jaringan di dalam hubungan kerja pada suatu organisasi yang bisa mempengaruhi semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditugaskan.
2. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dengan syarat-syarat dan target-target kerja yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan yang harus disesuaikan tepat waktunya sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral ataupun etika perusahaan.

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja fisik	a. Penerangan b) Suhu udara c) Suara bising d) Keamanan
	2. Lingkungan kerja nonfisik	a) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan b) Hubungan karyawan dengan karyawan
Kinerja Karyawan	1. Hasil kerja	a) Kualitas b) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan c) Kepuasan pelanggan
	2. Perilaku kerja	a) Disiplin kerja b) Ketelitian dalam bekerja c) Memanfaatkan waktu
	3. Sifat pribadi yang ada berhubungan pekerjaan	a. Inisiatif b) Penampilan c) Semangat kerja

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2016:134) apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi sampel penelitian yang diteliti pada PT. ABC Persada sebanyak 28 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dari hasil penelitian. Pengumpulan data dapat dimaknai juga sebagai suatu kegiatan peneliti dalam upaya mengumpulkan sejumlah data lapangan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian (untuk penelitian kualitatif), atau untuk menguji hipotesis (untuk penelitian kuantitatif). Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan.

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang secara langsung diambil dari objek peneliti baik perorangan maupun organisasi. Data primer adalah sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan cara bertanya secara langsung kepada responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengamatan langsung (*observation*)

Pengamatan langsung yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh secara langsung gambaran situasi lingkungan kerja, serta proses kerja, dan hal-hal apa saja yang dilakukan.

c. Pemberian Kuisisioner (*questioner*)

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada responden yang jawabannya diisi sesuai dengan apa yang diperintahkan dalam kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini responden akan disediakan 2 (dua) bagian pertanyaan, diantaranya (1)

persepsi responden tentang lingkungan kerja dan (2) responden dihadapkan dengan pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder yang diperoleh penulis adalah dari buku-buku, majalah, web perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan jenis data yang dipilih adalah kuantitatif yang merupakan serangkaian data hasil survei atau pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:172) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlations*) dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom (df) = n-2*. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2017: 53).

Selain itu valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan ketentuan sebagai berikut;

- a). Nilai $\text{sig } r < 0.05$ dikatakan valid.
- b). Nilai $\text{sig } r > 0.05$ dikatakan tidak valid.

Jika terdapat butir yang tidak valid, maka butir yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan pada proses analisis ulang untuk butir yang valid saja. Adapun untuk menghitung nilai korelasi setiap pernyataan dengan total jawaban, menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

N : Banyaknya data

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:172). Pengujian reliabilitas dapat dihitung menggunakan formula *cronbach's alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

di mana :

α : koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K : jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_i^2$: jumlah varians skor item

S_x^2 : varians skor-skor tes (seluruh item K)

jika nilai $\alpha > 0.70$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Untuk mengetahui lebih lengkap tingkat reliabilitas suatu instrumen perhatikan tabel 3.3 dibawah ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel respons. Ada dua macam regresi linier; (1) regresi linier sederhana dan (2) regesi linier berganda. Berdasarkan judul penelitian ini, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana, karena didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y' = a + b_i X_i + e$$

Dimana:

Y' : subyek dalam variabel dependen yang dipre-diksikan

a : harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b_i : angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

X_i : subyek pada variabel independen

e : residual / error

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan suatu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel, misalnya hubungan linier antara dua variabel. Dalam penelitian ini analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana karena teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Kekuatan hubungan dua variabel biasanya disebut dengan koefisien korelasi yang dilambangkan dengan simbol r yang selalu berada

didalam range $-1 \leq r \leq +1$. Adapun besarnya nilai koefisien $-1 \leq r \leq +1$ adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y
- Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (lingkungan kerja), maka besar pula nilai variabel Y (kinerja karyawan) atau sebaliknya.
- Jika $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negative, yaitu: makin kecil nilai variabel X, maka makin besar nilai variabel Y atau sebaliknya.
- Jika nilai $r = 1$, artinya telah terjadi hubungan linier sempurna dan positif antara variabel X dan variabel Y, sedangkan $r = -1$ maka terjadi hubungan yang sempurna dan negatif antara variabel X dan variabel Y.

koefisien korelasi sederhana disebut juga dengan koefisien korelasi pearson karenarumus perhitungannya dikemukakan oleh Karl Pearson yang disebut dengan rumus *pearson product moment* . Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (n \sum y)^2\}}}$$

di mana :

r : Koefisien korelasi

N : Jumlah data atau frekuensi penelitian

x : Variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja

y : Variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan

Tanda + atau – menunjukkan arah hubungan. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel 3.4.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya Analisis Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dalam penelitian ini analisis determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase kontribusi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), di mana hasil perhitungannya diperoleh dari perhitungan:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

di mana :

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi

Analisis Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji apakah lingkungan kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, dapat dilihat berdasarkan perbandingan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} .

- ❖ Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- ❖ Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk menghitung besarnya t_{hitung} dapat dilihat berdasarkan hasil output SPSS atau juga dapat dilakukan dengan perhitungan manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

di mana :

r : koefisien korelasi

n : Jumlah data atau frekuensi penelitian

r^2 : Koefisien determinasi

Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil output SPSS dengan ketentuan:

- ❖ Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan
- ❖ Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel X

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program semua butir pernyataan untuk lingkungan kerja da

Rekapitulasi Nilai r Uji Validitas Instrumen Variabel X

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Butir 1	0.341	0.273	Valid
Butir 2	0.423	0.273	Valid
Butir 3	0.453	0.273	Valid
Butir 4	0.381	0.273	Valid
Butir 5	0.699	0.273	Valid
Butir 6	0.492	0.273	Valid
Butir 7	0.524	0.273	Valid
Butir 8	0.470	0.273	Valid
Butir 9	0.404	0.273	Valid
Butir 10	0.440	0.273	Valid
Butir 11	0.546	0.273	Valid
Butir 12	0.597	0.273	Valid
Butir 13	0.537	0.273	Valid
Butir 14	0.573	0.273	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner Melalui Program SPSS 22, 2019.

Rekapitulasi Nilai r Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Butir 1	0.711	0.273	Valid
Butir 2	0.476	0.273	Valid
Butir 3	0.514	0.273	Valid
Butir 4	0.513	0.273	Valid
Butir 5	0.423	0.273	Valid
Butir 6	0.526	0.273	Valid
Butir 7	0.513	0.273	Valid
Butir 8	0.379	0.273	Valid
Butir 9	0.711	0.273	Valid
Butir 10	0.727	0.273	Valid
Butir 11	0.476	0.273	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner Melalui Program SPSS 22, 2019.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel berikut, diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja (X) seluruh instrument dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel kritisnya (0,273) dari 50

responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan mampu mengukur apa yang ingin diukurnya (valid).

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dari lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner Melalui Program SPSS 22, 2019

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.7, nilai cronbach alpha untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel diatas sebesar 0.845. Nilai ini lebih dari 0.7 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sangat reliabel/handal.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 22 maka diperoleh r hitung dari semua butir pernyataan untuk kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) seluruh instrumen dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel kritisnya (0,273) dari 50 responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur apa yang ingin diukurnya (valid).

Sementara hasil uji reliabilitas dari kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner Melalui Program SPSS 22, 2019

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel diatas sebesar 0,854. Nilai ini lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sangat reliabel/handal.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Nilai Koefisien Korelasi Antara Variabel (X) Lingkungan Kerja dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,108
	Sig. (1-tailed)		,229
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,108	1
	Sig. (1-tailed)	,229	
	N	50	50

Sant

2...)

**, Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 22, 2019.

Analisis regresi linier merupakan teknik statistika untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi sederhana antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja PT. ABC Persada dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Regresi Linier
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	328,518	65,362		5,026	,000
Lingkungan Kerja	-,135	,179	,108	-,750	,457

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients*^a di atas diketahui besarnya $t_{\text{test}} = -0.750$ sedangkan nilai sig 0,457 lebih kecil dari 2,011 (t_{tabel}). Dengan demikian

H_0 yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan diterima, karena angka sig $-0.750 < 2,011$ yang berarti tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari tabel *coefficients* kolom B pada *constant* (a) adalah 328,518 sedangkan nilai lingkungan kerja (b) adalah -0,135.

$$Y' = a + bx$$

$$= 328,518 + (-0,135)$$

$$= 328,518 - 0,135$$

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC Persada, diperoleh dengan nilai regresi sebagai yaitu: $Y = 328,518 - 0,135X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 328,518 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja nilainya adalah 0 atau tidak terjadi perubahan, maka kinerja pada PT. ABC Persada nilainya sebesar 328,518.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X) 0,135, artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,135. artinya meningkatnya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- **Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan korelasi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows 22 adalah sebagai berikut:

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel (X) Lingkungan Kerja dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar

0,108. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan) sangat rendah dan positif.

Analisis Koefisien Determinasi

**Nilai Koefisien Determinasi
Antara Variabel (X) Lingkungan Kerja
dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.108 ^a	.012	-.009	92.466

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner Melalui Program SPSS 22, 2019

Berdasarkan perhitungan di atas, kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,012 atau 0,12% berarti variabilitas kinerja karyawan terjadi disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 99,88% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	328.518	65.362		5.026	.000
Lingkungan Kerja	-.135	.179	.108	.750	.457

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner Melalui Program SPSS 22, 2019

Adapun tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis awal

H₀ : $p = 0$; Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₁ : $p \neq 0$; Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Rumusan uji korelasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 22 nilai thitung yang diperoleh 0,457.

c. Bandingkan hasil uji thitung dengan ttabel

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha : df = n - 2)$$

$$\alpha = 5\% = t(0.05 : df = 50 - 2)$$

$$= 0.05 : 48$$

= 2,011 (atau sesuai dengan tabel patokan pada signifikan 0,05).

d. Kesimpulan

Oleh karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,750 < 2,011$), maka H₀ diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan

HASIL DAN KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada. Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam kinerja karyawan, semakin baiknya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan di perusahaan. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan, masing-masing item pernyataan sebagian besar jawaban responden setuju atau mayoritas responden menyatakan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memperjelas seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dalam upaya mempengaruhi kinerja karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan. Hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang diperoleh (r) sebesar 0,108. Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan sangat rendah dan positif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dari variabel lingkungan kerja yang dinotasikan dalam besarnya R^2 sebesar 0,012 atau 0,12% artinya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 1,2%. Sedangkan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Sedangkan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat rendah antara variabel x (lingkungan kerja) dengan variabel y (kinerja karyawan), adapun $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,750 < 2,011$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas sudah jelas hasil penelitian menunjukkan rendahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar (2018), *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Moehariono (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, (2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandu Tika, (2016), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riadi, Muchlisin (2014, Januari), *Pengertian, Jenis, dan Manfaat Lingkungan Kerja*, Jakarta: Kajian Pustaka
- Sedarmayanti, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media
- Siagian, Sondang P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiono (2009), *Metode penelitian Bisnis*, Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Ed, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, (2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia