

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin

Muhammad Najib¹, Oktariansyah², Heryati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, mn760503@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

ABSTRAK

Data yang diamati merupakan data lingkungan kerja dan data kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. Analisis data dan pembahasan dilakukan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu dengan membandingkan hasil perhitungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Hasil pembahasan didapat persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 10,346 + 0,772X$. nilai konstanta sebesar 10,346 artinya lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 10,346. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,772, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,772. Koefisien determinasinya (R^2) = 0,811 hal ini berarti korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat, besarnya kontribusi ini dapat dilihat dari nilai $r^2 = 0,657$, yang berarti besar kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,7% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 13,274$, dan $t_{tabel} = 2,0098$, berarti t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Karena terdapat pengaruh yang nyata antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka lingkungan kerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin perlu diperhatikan lagi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The observed data are work environment data and employee performance data on CV. Partners of Husada Air Kumbang Banyuasin. Data analysis and discussion was carried out using quantitative analysis methods, namely by comparing the results of the calculation of the work environment with employee performance using simple linear regression data analysis techniques. The results of the discussion obtained a simple linear regression equation that is $Y = 10.346 + 0.772X$. the constant value of 10.346 means that the work environment (X) value is 0, then the employee's performance is 10.346. While the regression coefficient of the work environment variable (X) is 0.772, meaning that if the work environment increases by 1, then employee performance (Y) will increase by 0.772. The coefficient of determination (R^2) = 0.811 this means that the correlation of the work environment variable with employee performance is strong, the magnitude of this contribution can be seen from the value of $r^2 = 0.657$, which means that the contribution of the work environment variable to the employee performance variable is 65.7% while the rest is influenced by other variables not included in this study. The results of hypothesis testing obtained $t_{count} = 13,274$, and $t_{table} = 2.0098$, meaning that t_{count} is greater than t_{table} , in other words there is a significant effect of work environment variables on employee performance variables. Because there is a real influence between work environment variables on employee performance, the employee work environment at CV. Husada Air Kumbang Banyuasin partners need to pay attention again.

Keywords: Work Environment and Performance

A. PENDAHULUAN

Pada umumnya sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Bila karyawan memiliki



produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa ditunjang dengan kemampuan karyawan, mustahil instansi tersebut dapat maju dan berkembang.

Kinerja sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi segala yang menyangkut jalannya kegiatan yang ada di CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. Karakteristik individu yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari yang ada di CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin menyebabkan kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam mendukung tujuan organisasi, selain itu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang ada di CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin masih banyak terdapat komponen lingkungan kerja karyawan yang belum mencapai target, seperti ruang kerja yang masih belum efektif, warna dinding kantor yang sudah mulai pudar membuat ruang kerja kurang nyaman, kurangnya kebersihan pada sekitar tempat kerja sehingga menyebarkan bau tidak sedap serta kurangnya perlindungan keamanan lingkungan kantor.

Kemudian lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan karena lingkungan yang baik dapat meminimalkan kemangkiran kerja pada karyawan serta mempermudah karyawan dalam menjalankan aktifitas yang dilakukan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan di selesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang di tentukan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Uraian diatas telah menjelaskan bagaimana pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan harus mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seseorang dalam menjalankan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuannya.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Mangkunegara (2009:15) menyatakan lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang secara eksternal yang meliputi perilaku, sikap dan tindakan-tindakan, rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Soemanto dalam Kompri (2014:319) mengatakan bahwa lingkungan adalah segala materil dan stimuli didalam dan luar diri individu baik yang bersifat fisiologis, psikologi maupun sosial-kultural.

Christensen dalam Uha (2014:57) menjelaskan bahwa lingkungan suatu organisasi bisnis, sosial dan lainnya adalah pola semua kondisi internal, eksternal dan semua peparuh yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu diluar atau didalam diri individu yang berada dekat dengan individu tersebut sehingga dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja ada 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.
2. Lingkungan kerja nonfisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Nuraida (2014:174) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu:

- a. Cahaya atau penerangan, merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mempengaruhi kesehatan karyawan dan keselamatan kerja serta kelancaran kerja.
- b. Warna, merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
- c. Udara, dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu atau temperatur, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi dan kebersihan.
- d. Bunyi atau suara, suara yang gaduh akan menimbulkan gangguan mental dan saraf karyawan, menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menerima telepon,



menciptakan lebih banyak ketidakhadiran, menambah kelelahan dan mengurangi semangat kerja karyawan.

- e. Musik, dapat mempengaruhi keadaan fisik dan mental karyawan. Musik berguna untuk hal-hal berikut:
- 1) Meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja dan produktifitas.
 - 2) Mengurangi ketegangan mental, menimbulkan rasa *relax*, mengurangi rasa gugup dan kejenuhan serta menambah kegembiraan kerja.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:28) bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Penerangan di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Kebisingan di tempat kerja
- e. Getaran mekanis di tempat kerja
- f. Bau tidak sedap di tempat kerja
- g. Tata warna di tempat kerja
- h. Dekorasi di tempat kerja
- i. Musik di tempat kerja
- j. Keamanan di tempat kerja

Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja menurut Anwar (2010:67) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya". Sedangkan menurut Edwin (2009:245), kinerja adalah sesuatu yang di capai atau prestasi yang di perhatikan, dan kemampuan kerja yang di miliki.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara devinitif kinerja merupakan catatan *out-come* yang di hasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang di lakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu.

Wibowo (2014:70) menjelaskan kinerja karyawan merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja karyawan. Mangkunegara dalam Bintoro dkk (2017:106) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas

maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Uha (2013:213) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atau kelompok yang dapat menggambarkan potensi seseorang atau kelompok tersebut selama bekerja.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Werther dkk dalam Priansa (2014:272) menyatakan tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan adalah:

- a. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*).
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*).
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*).
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi karyawan.
- d. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development needs*).
Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planing and Development*).
Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*).
Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang berlaku didalam organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Timple dalam Bintoro dkk (2017:117) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Pengukuran Kinerja

Robbin dalam Bintoro dkk (2017 : 107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.



- c. **Ketetapan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Wibowo (2014:63) bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau seorang organisasi untuk dicapai.
- b. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Umpan Balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan dalam standar.
- d. Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang sukses.
- e. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif, merupakan alat pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, perlu mendapatkan pekerjaan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini antara lain tentang Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi (Oktariansyah, 2020), Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Santi Puspita & Oktariansyah, 2021). Menurut penelitian ini, berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Variabel bebas (*independent*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja.
- b. Variabel terikat (*dependent*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya perubahan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya diperlihatkan pada tabel berikut ini.

TABEL DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja	adalah mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. (Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto, 2015:38)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Temperatur 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. Getaran mekanis 6. Bau tidak sedap 7. Tata Warna 8. Dekorasi 9. Musik 10. Keamanan (Sedarmayanti, 2011:28)
2.	Kinerja Karyawan	merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. (Wibowo, 2014:70)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2014:63)

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2010:173). Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin yang berjumlah 94 orang.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Arikunto, (2010:174). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah 94 Orang karyawan atau keseluruhan populasi.



Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017:137).

Jenis teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis yang sesuai dengan masalah penelitian.
- b. Observasi, merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk pengambilan keputusan, selanjutnya di olah menggunakan program *SPSS versi 20.0 for windows*.

1) Teknik Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:5) instrumen penelitian sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menguji validitas dan realibilitasnya.

➤ Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011:163).

➤ Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah butir dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan pada $df=n- 2$. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions (SPSS) Versi 22*.

➤ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017:126) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisisioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal

(reliabel). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions (SPSS) Versi 22*.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2017:275) menjelaskan analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel dependen jika nilai variabel independen dirubah atau dinaik-turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan peningkatan variabel independen atau tidaknya. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas atau lebih variabelnya maka disebut juga regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penyelesaian persamaan regresi dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product Service Solutions (SPSS) for windows 20*.

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan nilai t. Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Menurut Priyatno (2015:58) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh, yang terjadi dapat berlaku populasi. Analisis menggunakan program SPSS Versi 20.0 untuk mencari persamaan regresi dengan kriteria sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin.

Ho: Tidak ada Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan alpha 5% atau 0,05 ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3) Kriteria pengujian

Ho diterima jika $P\text{-value} > 5\%$ atau $t_{hit} < t_{tab}$

Ho ditolak jika $P\text{-value} < 5\%$ atau $t_{hit} > t_{tab}$

4) Kesimpulan

- Apabila nilai $P\text{-value} > 5\%$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin.
- Apabila nilai $P\text{-value} < 5\%$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin

D. HASIL PENELITIAN

1) Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarakan kepada 94 responden menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan(Y) valid serta realibel untuk mengukur sikap subyek penelitian dan dapat disimpulkan



bahwa alat ukur variabel Lingkungan Kerja (X), dan Kinerja Karyawan(Y) secara statistik dianggap mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

a. Uji Validitas

➤ **Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Menurut pendapat yang dikemukakan Priyatno (2015:90) dari output dapat diketahui nilai korelasi antara skor item X (lingkungan kerja) dan skor total Y (kinerja pegawai). Nilai ini kita bandingkan dengan r_{tabel} , r_{tabel} dapat dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah $n = 94$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,204.

Uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja yang diolah menggunakan SPSS versi 20.0 for windows diperoleh hasil pada tabel berikut.

TABEL HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.621	0.204	Valid
2	0.485	0.204	Valid
3	0.740	0.204	Valid
4	0.380	0.204	Valid
5	0.434	0.204	Valid
6	0.394	0.204	Valid
7	0.494	0.204	Valid
8	0.581	0.204	Valid
9	0.537	0.204	Valid
10	0.613	0.204	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 20.0

Dari tabel di atas, data uji instrumen yang diperoleh dari 94 orang responden dianalisis menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.0 for windows diperoleh nilai hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X) pada taraf nyata 5%, semua item nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,204 sehingga seluruh butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X) dinyatakan valid. Berarti seluruh item pertanyaan yang terdapat dalam butir instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

➤ **Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan yang diolah menggunakan SPSS versi 20.0 for windows diperoleh hasil pada tabel berikut

TABEL HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.497	0.204	Valid
2	0.464	0.204	Valid
3	0.724	0.204	Valid
4	0.802	0.204	Valid
5	0.829	0.204	Valid
6	0.898	0.204	Valid
7	0.800	0.204	Valid
8	0.468	0.204	Valid
9	0.498	0.204	Valid
10	0.487	0.204	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 20.0

Dari tabel di atas, data uji instrumen yang diperoleh dari 94 orang responden dianalisis menggunakan bantuan program *SPSS Versi 20.0 for windows* diperoleh nilai hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan variabel kinerja karyawan(X) pada taraf nyata 5%, semua item nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,204 sehingga seluruh butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (X) dinyatakan valid. Berarti seluruh item pertanyaan yang terdapat dalam butir instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas seluruh item-item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) penulis menggunakan *Alpha Cronbach's*.

Nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2010:98).

TABEL NILAI RELIABILITAS

No	Nilai Reliabilitas	Tingkatan
1	0,6	Kurang Baik
2	0,7	Sedang
3	0,8	Baik

Sumber : Priyatno, (2010:98)

➤ Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja yang diolah menggunakan *SPSS Versi 20.0 for Windows* diperoleh hasil pada tabel berikut:

TABEL UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Cronbach's Alpha	N of Items	N of Items	Hasil Reliabilitas
.827	10		Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 20.0

Nilai *Cronbach's Alpha* dari tabel diatas sebesar $0,827 > 0,6$. Karena nilai di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabilitas dan dapat dijadikan alat ukur analisis data selanjutnya.

➤ Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan(Y)

Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja yang diolah menggunakan *SPSS Versi 20.0 for Windows* diperoleh hasil pada tabel berikut:

TABEL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Cronbach's Alpha	N of Items	N of Items	Hasil Reliabilitas
.896	10		Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 20.0

Nilai *Cronbach's Alpha* dari tabel diatas diperoleh sebesar $0,896 > 0,6$. Karena nilai di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis data selanjutnya.

TABEL REKAPITULASI UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.827	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0.896	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS Versi 20.0



Dilihat dari hasil pengujian data yang dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 20.0, Cronbach's Alpha item variabel diperoleh masing-masing 0,827 dan 0,896, maka dapat disimpulkan untuk kedua variabel Cronbach's Alpha item \geq nilai Cronbach's Alpha, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS Versi 20.0 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut:

TABEL HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.346	1.670		6.196	.000
	Kinerja Pegawai	.772	.058	.811	13.274	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diperoleh berdasarkan tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 10,346 + 0,772X$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 10,346 artinya lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 10,346. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,772, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,772.

3) Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

TABEL MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.811 ^a	.657	.653	3.752	.657	176.197	1	92	.000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

Menurut Sugiyono (2013) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

TABEL INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interprestasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

Nilai korelasi sederhana dari tabel diatas adalah $R = 0,811$ artinya korelasi hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

4) Uji Hipotesis

Setelah diperoleh regresi hasil perhitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin

2) Menentukan taraf nyata (α)

Taraf nyata atau nilai t_{tabel} ditentukan dengan derajat bebas (df) $df = n - 2$

Taraf nyata dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 94 - 2 = 92$.

Karena 92 pada tabel t terletak diantara 60 dan 120, maka untuk mencari t_{tabel} menggunakan rumus Interpolasi:

$$C = C_0 + \frac{(C_1 - C_0)}{(B_1 - B_0)} \cdot (B - B_0)$$

Dimana:

B = Nilai dk yang dicari

B_0 = Nilai dk pada awal nilai yang sudah ada

B_1 = Nilai dk pada akhir nilai yang sudah ada

C = Nilai t_{tabel} yang dicari

C_0 = Nilai t_{tabel} yang pada awal nilai yang sudah ada

C_1 = Nilai t_{tabel} yang pada akhir nilai yang sudah ada

B = $df = 94 - 2 = 92$

B_0 = 60

B_1 = 120

C_0 = 2,021

C_1 = 2,000

$$C = 2,021 + \frac{(2,000 - 2,021)}{(120 - 60)} \cdot (92 - 60)$$

$$C = 2,021 + \frac{(-0,021)}{(60)} \cdot (32)$$

$$C = 2,021 + \frac{(-0,021)}{(60)} \cdot (32)$$

$$C = 2,021 + (-0,0112)$$

$$C = 2,021 + (-0,0112)$$

$$C = 2,0098$$

Jadi t_{tabel} adalah 2,0098

3) Menentukan Kriteria Pengujian Hipotesis

- H_0 diterima H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin.



- Ho ditolak Ha diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya bawa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin.

4) Uji Statistik

TABEL COEFESIENS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.346	1.670		6.196	.000
Kinerja Pegawai	.772	.058	.811	13.274	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh $t_{hitung} = 13,274$, berarti t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana di peroleh $Y = 10,346 + 0,772X$. nilai konstanta sebesar 10,346 artinya lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 10,346. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,772, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,772.

Koefisien determinasinya (R^2) = 0,811 hal ini berarti korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat, besarnya kontribusi ini dapat dilihat dri nilai $r^2 = 0,657$, yang berarti besar kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 65,7% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 13,274$, dan $t_{tabel} = 2,0098$, berarti t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Palembang.
- b. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Palembang.
- c. Secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Palembang.

2) Saran

Beberapa saran yang ingin penulis sampaikan kepada pihak CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin adalah:

- a. Mengingat berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin secara signifikan maka penulis menyarankan kepada pimpinan CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin untuk terus menanamkan nilai-nilai luhur dan pendidikan karakter kepada bawahannya agar kinerja para karyawan juga terus meningkat.
- b. Mengingat berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin secara tidak signifikan maka penulis menyarankan kepada pimpinan CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin untuk terus mempertahankan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja masing-masing di CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin, dengan demikian kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta – RenikaCipta.
- Bintoro dkk. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraida, Ida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Oktariansyah, (2020). Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17, No.2, Juli 2020 : 164-178. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/4322>
- Priansa, Juni, Doni. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Buku Kita.
- Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.



Puspita, Santi. Oktariansyah, 2021. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No.2, Juni 2021 : 171-178. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/3473

Uha, Nawawi. Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja (Edisi ke 1)*. Jakarta: Prenada Media Group.

Uha, Nawawi. Ismail. (2014). *Manajemen Perubahan (Cetakan Pertama)*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.