

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA
PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) TBK DEPOK**

Ajimat dan Abdul Latif

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
math.unpam@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. Metode penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang, sedangkan sampel menggunakan rumus *Slovin* diperoleh 86 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 3,328 + 0,932 X$, konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,328 dan koefisien regresi lingkungan kerja (X) adalah sebesar 0,932 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja (X) maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,932% maka koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi adalah 0,891 dapat diartikan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok adalah sangat kuat (0,800 - 1,000). Sedangkan hasil koefisien determinasi (KD) sebesar 0,794 atau 79,40%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 79,40% dan selebihnya 20,60% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Setelah uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $17,976 > t$ tabel 1,992. Berarti jika t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang - orang yang ada ditempat tersebut.

Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam menjalankan roda perusahaan baik yang berskala kecil, sedang maupun besar dan merupakan asset yang mempunyai peranan penting dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan. Sehingga manusia adalah satu - satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Depok merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Selain itu PT Telkom sendiri ingin terus berkompetisi dalam bisnis dan untuk menjawab tantangan yang terus berkembang di industri telekomunikasi.

Dengan demikian yang diperlukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Depok adalah pemeliharaan tenaga kerja baik moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan akan bekerja dengan profesional dan loyalitas yang tinggi sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan ketika berhadapan dengan konsumen pemakai jasa telekomunikasi.

Hal yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah perbedaan karakteristik individu karyawan yang menyebabkan perbedaan dalam hasil kinerja karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari performansi berupa prestasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Salah satu cara untuk memanejemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur - unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan penentu dari pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai.

Karena dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan. Untuk itulah dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) TBK DEPOK”.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:1) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, sedangkan definisi manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut T. Hani Handoko (2012:46) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

1. Lingkungan Kerja

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2015:74) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau tempat bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan.

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari faktor penerangan begitu pula untuk menunjang kondisi kerja, penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor penerangan tersebut berasal dari penerangan langsung dari sinar matahari yang masuk secara langsung maupun penerangan dari cahaya lampu yang ada di dalam ruangan kerja.

b. Pewarnaan

Pewarnaan ruangan adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. Pewarnaan ruangan juga berpengaruh dalam lingkungan kerja, sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, jenuh, semangat dan lain sebagainya karena warna dapat merangsang perasaan manusia. Warna ruang kantor yang sesuai dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan resiko kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

c. Suara

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Faktor suara tersebut berasal dari suara bising dari luar seperti suara kendaraan yang lewat jika ruangan tidak kedap suara dan juga suara bising dari alat atau mesin kerja serta suara yang berasal dari musik yang dihidupkan oleh karyawan.

d. Tata Ruang

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang - barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan - jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang - barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

e. Suhu Udara

Adapun temperatur suhu minimal dalam kantor yaitu 19-20°C. sistem pengaturan suhu udara ruangan harus merata keseluruh ruangan tanpa ada daerah yang terlalu panas atau terlalu dingin. Tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda, keadaan tersebut mutlak berlaku bagi setiap karyawan. kelembaban juga berpengaruh dengan suhu temperatur udara, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara yang mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya. Sirkulasi udara disekitar tempat bekerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, maka udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan.

f. Kebersihan

Kebersihan bukan berarti tempat mereka bekerja saja, tetapi jauh lebih luas, misalnya kamar kecil berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan yang menggunakannya. Dan juga pembuangan sampah disebarkan tempat akan mengganggu kebersihan tempat bekerja karyawan. Lingkungan yang bersih menimbulkan perasaan yang nyaman dan akan timbul semangat dari karyawan untuk bekerja, lingkungan kerja yang bersih juga dapat meminimalisir timbulnya kuman penyakit, sehingga karyawan akan merasa lebih sehat.

g. Keamanan

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun kewanaman bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua karyawan yang ada di perusahaan secara bersama menciptakan keamanan kerja yang stabil. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat - syarat keamanan dari orang - orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto (2014:32) kinerja karyawan adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan dan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka yang dapat ditingkatkan melalui proses berkesinambungan untuk membantu departemen dan tim agar mencapai tujuan bersama. Dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing - masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Kemampuan adalah pengetahuan dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan maupun kesanggupan atau kecakapan yang diwujudkan melalui tindakan dalam bekerja.
- d. Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat yang dimiliki oleh karyawan yang berkembang dan terjadi saat berhubungan dengan karyawan lain yang juga dapat menjadi faktor penentu seorang karyawan dapat beradaptasi dan berkembang dalam perusahaan.
- e. Hubungan kerja adalah suatu proses dimana para karyawan melakukan pekerjaannya secara seksama dengan saling membantu dengan yang lain berupa hubungan kerjasama dan komunikasi yang terjalin.

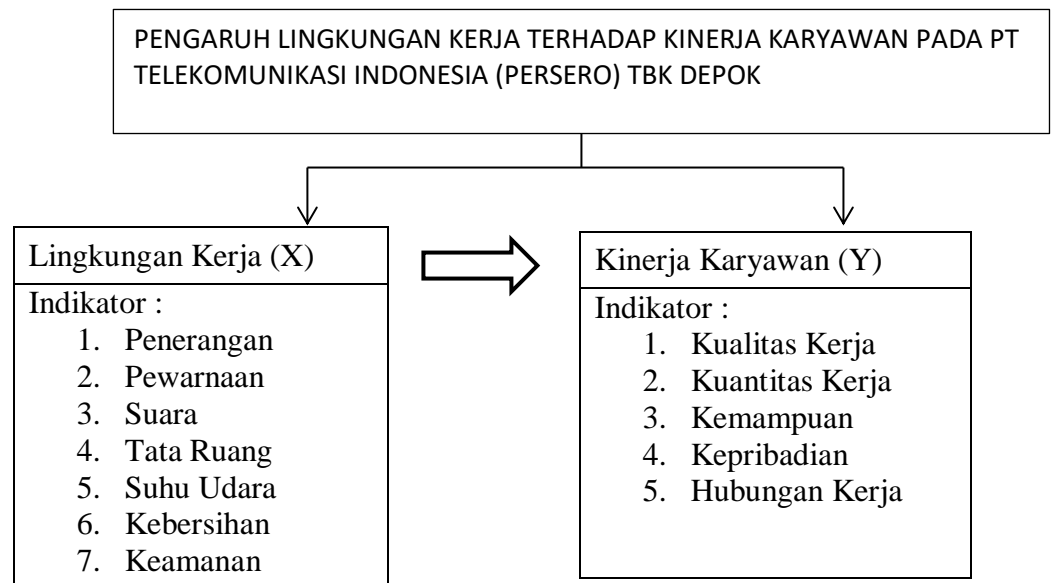
3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori tentang lingkungan kerja variabel (X) dan kinerja karyawan variabel (Y) dapat dirumuskan hipotesis penelitian diperkirakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia(Persero) Tbk Depok.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.

4. Kerangka Pemikiran



Sumber: Ambar Teguh Sulistiyani (2015:74) Sumber: Suwarto(2014:32)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok yang beralamat di Jl. Proklamasi No.3 Abadijaya, Sukmajaya, Depok - Jawa Barat 16417. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Agustus sampai dengan September 2018.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda - benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek ataupun subjek itu. Adapun dalam penelitian ini yang

menjadi populasi adalah karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok sebanyak 110 orang.

Menurut Sugiyono (2014:116) Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05 karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 110. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang maka ditentukan dari taraf kesalahannya 5% jadi jumlah sampelnya yaitu 86 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (*library research*).

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Telkom didirikan pada 23 Oktober 1856 oleh Pemerintah Belanda, dengan nama "Post en Telegraafdienst". Pada awalnya merupakan institusi yang melayani jasa pos dan telegraf. Kehadiran telepon kemudian menyaingi layanan pos dan telegraf, sehingga menjadi Djawatan Pos, Telegraf dan Telepon yang melayani jasa pos dan telekomunikasi. Sejak 1892 layanan telepon sudah mulai digunakan untuk interlokal dan pada 1929 layanan telepon terkoneksi dengan jaringan internasional.

Institusi Djawatan Pos, Telegraf dan Telekomunikasi kemudian diambil alih oleh pemerintah Indonesia dari Belanda setelah kemerdekaan pada tahun 1945. Melalui Perpu No.19 tahun 1960 dan PP No.240 tahun 1961, berubah bentuk menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian melalui PP No.30 tahun 1965, berubah lagi menjadi Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Selanjutnya melalui PP No.36 tahun 1974 menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi Indonesia (Perumtel).

Pada tahun 1991, dengan terbitnya PP No.25 berubah status menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia. Perubahan ini merupakan langkah awal menjadi perusahaan publik. Pada tahun 1995 terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan New York Stock Exchange (NYSE). Pada tahun yang sama didirikan Telkomsel untuk merespon maraknya penggunaan

teknologi GSM di tanah air melalui peluncuran Kartu Halo pascabayar. Pada tahun 1997 Telkomsel telah berhasil membangun jaringan GSM di seluruh provinsi di Indonesia.

Sepanjang tahun 2000an, seiring dengan berkembangnya *over the top application* (OTT) atau aplikasi digital berbasis internet melakukan transformasi revolusioner untuk menghadapi disrupsi digital melalui berbagai pendekatan. Beberapa hal strategis yang dilakukan yaitu perubahan portofolio produk dari InfoComm ke TIMES, membangun *customer centric organization*, mengembangkan infrastruktur, meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia dan melakukan inovasi model bisnis.

Kemudian terus bertransformasi dan berkembang menjadi perusahaan telekomunikasi berbasis digital untuk merespon peluang dan resiko disrupsi di era digital. *Disruptive competitive growth* atau pertumbuhan berbasis daya saing yang inovatif dan di luar kebiasaan menjadi landasan strategi saat ini dan untuk tahun - tahun yang akan datang. Hal ini tercermin dari pengalaman produk dan jasa yang berdampak pada disrupsi industri telekomunikasi khususnya yang berbasis layanan digital.

Logo Telkom terbaru ditetapkan berdasarkan Peraturan Perusahaan No.PD.201.03/2014 tentang *New Corporate/Brand Identity* tertanggal 20 Juni 2014. Makna logo mengacu pada filosofi Telkom *Corporate* yaitu *Always The Best* adalah sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal - hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik dan pada akhirnya akan membentuk Telkom menjadi pemain telekomunikasi terbaik.

Tagline *the world in your hand* bermakna “dunia dalam genggamannya” menyampaikan pesan bahwa Telkom akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi perusahaan “*Be the King of Digital in The Region*”. Mengandung arti bahwa Perseroan bertransformasi menuju *digital telco* melalui *broadband connectivity*, pengembangan *digital mediation platform* dan peningkatan layanan *digital services & solution*. Perseroan juga melakukan digitasi proses bisnis internal dan mengadopsi budaya digital. ketiga hal tersebut ditujukan untuk menetapkan posisi Perseroan berada di 10 (sepuluh) besar kapitalisasi pasar perusahaan telekomunikasi di kawasan Asia Pasifik pada tahun 2020.

2) Misi

Lead Indonesian Digital Inovation and Globalization yaitu:

- a) Telkom memimpin peran aktif untuk meningkatkan daya saing di Indonesia.
- b) Menjadi perusahaan digital terkemuka, Telkom harus berberan menjadi model dalam mengembangkan ekosistem dan kolaborasi digital untuk melakukan berbagai inovasi.
- c) Telkom mempromosikan dan memberdayakan inovasi digital lokal dan pengembangan.
- d) Memanfaatkan inovasi digital Indonesia untuk bersaing secara global.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

c. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel X

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,603	0,2120	Valid
2	0,394	0,2120	Valid
3	0,389	0,2120	Valid
4	0,592	0,2120	Valid
5	0,559	0,2120	Valid
6	0,644	0,2120	Valid
7	0,648	0,2120	Valid
8	0,598	0,2120	Valid
9	0,612	0,2120	Valid
10	0,505	0,2120	Valid

Hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df = n - 2$) yaitu ($df = 86 - 2 = 84$) dan didapat r_{tabel} 0,2120 (dilihat pada r tabel) maka instrumen (alat ukur) valid. Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel X (Lingkungan Kerja) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,2120. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel X (Lingkungan Kerja) dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel Y

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,581	0,2120	Valid
2	0,477	0,2120	Valid
3	0,493	0,2120	Valid
4	0,498	0,2120	Valid
5	0,584	0,2120	Valid
6	0,676	0,2120	Valid
7	0,653	0,2120	Valid
8	0,633	0,2120	Valid
9	0,651	0,2120	Valid
10	0,523	0,2120	Valid

Hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df = n - 2$) yaitu ($df = 86 - 2 = 84$) dan didapat r_{tabel} 0,2120 (dilihat pada r tabel) maka instrumen (alat ukur) valid. Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,2120. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,740	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,769	0,60	Reliabel

e. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Koefisien Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,328	2.162		1.539	0.128
Lingkungan Kerja	0,932	0.052	0.891	17.976	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y = a + bX$ berarti $Y = 3,328 + 0,932 X$, konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,328 dan koefisien regresi lingkungan kerja (X) adalah sebesar 0,932 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja (X) maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,932% dan sebaliknya, maka koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	0.794	0.791	1.900

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS (2018)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r koefisien korelasi adalah 0,891 dapat diartikan derajat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok adalah sangat kuat.

g. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	0.794	0.791	1.900

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi (KD) atau (R square) tersebut diperoleh sebesar 0,794 atau 79,40%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 79,40% dan selebihnya 20,60% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi dan kompensasi.

h. Uji Signifikansi

Tabel 7. Uji Signifikansi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.328	2.162		1.539	0.128
Lingkungan Kerja	0.932	0.052	0.891	17.976	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja (X) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $17,976 > t$ tabel $1,992$. Berarti jika t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan serta saran yang diharapkan dapat berguna pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok adalah berdasarkan hasil perhitungan, nilai persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 3,328 + 0,932 X$, konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,328 dan koefisien regresi lingkungan kerja (X) adalah sebesar 0,932 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja (X) maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,932% maka koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi adalah 0,891 dapat diartikan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok adalah sangat

kuat. Sedangkan hasil koefisien determinasi KD sebesar 0,794 atau 79,40%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 79,40% dan selebihnya 20,60% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Setelah uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $17,976 > t$ tabel $1,992$. Berarti jika t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n - k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok.

2. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang berikan sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini disarankan agar perusahaan mensosialisasikan lebih baik terkait karyawan saling mengingatkan dan meningkatkan kesadaran untuk menjaga keamanan ruangan maupun peralatan kantor dan jika perlu diadakan penambahan satuan keamanan untuk menjaga keamanan di dalam maupun di luar kantor. Selain itu juga sosialisasi terkait karyawan untuk saling menjaga hubungan dan komunikasi antara karyawan dalam bekerja dan dapat saling membantu serta saling terbuka sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja sebab terdapat kemungkinan variabel - variabel lain yang mempunyai pengaruh yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak hanya lingkungan kerja seperti budaya organisasi, motivasi dan kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.