

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Candi Malindo Bangkit Kecamatan Sawangan Kota Depok**

<sup>1</sup>Sapari, S.M. <sup>2</sup>Alghi Mustika Luthfi, S.IP. <sup>3</sup>Nurhaesanah, S.M  
<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Pamulang

E-mail: [sapari89yee@gmail.com](mailto:sapari89yee@gmail.com), [sentoalghi@gmail.com](mailto:sentoalghi@gmail.com), [nurhaesanah96@gmail.com](mailto:nurhaesanah96@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Karyawan, untuk mengetahui Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Candi Malindo Bangkit Cinangka Batas, kecamatan Sawangan Kota Depok.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Candi Malindo Bangkit sebanyak 50 orang dengan pendekatan survey dan kuesioner. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi, dan Uji Signifikan Hipotesis (uji-t).

Hasil analisis perhitungan regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 20,900 + 0,637X$ , artinya jika lingkungan kerja diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,637 dan begitupun sebaliknya. Apabila lingkungan kerja diturunkan sebesar 1 maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,637. Dari perhitungan Koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,661 berarti hubungannya kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,7%, sedangkan sisanya (100% - 43,7%) = 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,099 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,099 > 1,677$ ) yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan satu asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka di perlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidal berfikir, kerja keras, bekerja

kecil bagi jalannya operasi sepenuh waktu, disiplin, jujur, perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.

perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan tersebut, yang mana dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan peran masing-masing. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2010 : 99 ) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai, kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Karena dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan.

Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumberdaya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, seperti yang terjadi di PT. Candi Malindo Bangkit.

PT. Candi Malindo Bangkit adalah perusahaan yang bergerak dalam hal produksi berbagai macam plastik untuk kebutuhan industri dan rumah tangga, PT. Candi Malindo Bangkit memiliki 50 karyawan bagian produksi yang beralamat di Jl. Kemiri no. 17 Cinangka Batas, sawangan – kota depok tersebut mengalami penurunan kinerja pada tahun 2016 lalu. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian keuangan PT. Candi Malindo Bangkit, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan tahunan dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2012 hingga tahun 2016. Berikut adalah data penjualan tahunan PT. Candi Malindo Bangkit periode 2012-2016.

**Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Penjualan di PT. Candi Malindo Bangkit Periode 2012-2016**

No	Tahun	Penjualan (Rp)		Penjualan (unit)		Target tidak tercapai	Persentase (%)
		Target	Realisasi	Target	Realisasi		
1	2012	20.000.000.000	18.862.780.000	133.000	125.046	7.954 unit	94%
2	2013	20.000.000.000	19.093.608.500	133.000	126.358	6.642 unit	95%
3	2014	20.000.000.000	19.605.102.000	133.000	130.436	2.564 unit	98%
4	2015	20.000.000.000	19.599.988.500	133.000	130.415	2.585 unit	98%
5	2016	20.000.000.000	17.982.506.000	133.000	119.883	13.117 unit	90%

*Sumber: Bagian keuangan PT. Candi Malindo Bangkit*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan direktur PT.Candi Malindo Bangkit Bapak Tjandra Sagita yang dilakukan pada tanggal 30 Oktober 2017 diketahui bahwa menurutnya kinerja karyawan pada PT. Candi Malindo Bangkit dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja.

**Tabel. 1.2**  
**Data Lingkungan kerja PT. Candi**  
**Malindo Bangkit**

No.		SB	B	TB	TOTAL
1	Penerangan	5	16	9	30
2	Suhu udara	7	10	13	30
3	Suara bising	5	11	14	30
4	Penggunaan warna	8	19	3	30
5	Ruang gerak	2	5	23	30
6	Keamanan	9	10	11	30
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>180</b>
	<b>Persentase</b>	<b>20%</b>	<b>39,44%</b>	<b>40,56%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: survey awal 2017(30 karyawan) pada PT. Candi Malindo Bangkit*

Dari table diatas dapat dilihat bahwa hasil survey lingkungan kerja yang penulis lakukan terhadap 30 dari total 50 karyawan bagian produksi pada PT.Candi Malindo Bangkit dengan kriteria pernyataan kuesioner diantaranya Sudah Baik, Baik dan Tidak Baik, menunjukkan bahwa masih banyaknya responden yang menjawab pernyataan dengan “tidak baik” hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Candi Malindo Bagkit seperti Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan, masih belum baik.

Menurut Sri Widodo (2015:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan direktur PT. Candi Malindo Bangkit Bapak Tjandra Sagita dan bagian keuangan perusahaan pada tanggal 30 Oktober 2017 diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja diperusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah lingkungan kerja bagi perusahaan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT. Candi Malindo Bangkit. Sawangan Kota Depok.**

## **Landasan Teori**

### **Pengertian Manejemen**

Manajemen bukan merupakan istilah asing pada masa sekarang. Istilah manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu “To Manage” yang berarti memimpin

atau mengelola suatu aktivitas sekelompok manusia untuk mencapai sasaran yang sebenarnya sudah ditetapkan secara menyeluruh. Oleh karena itu bila dilihat dari segi perusahaan, sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung kepada pelaksanaan dan pengelolaan manajemen perusahaan tersebut. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan dalam konteks lingkungan yang kompleks dan terus berubah.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Suwatno (2011:16), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan.

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Filippo (dalam Hasibuan 2013 : 11). Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2013:1), menyatakan bahwa: “manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisaian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja daripada para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kinerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

### **1. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno (2010:118). Lingkungan kerja ini meliputi tempat

bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja dilingkungan kerja.

## **C. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian kinerja**

Masing-masing anggota organisasi memiliki dorongan yang berbeda-beda agar karyawan mau bekerja dengan baik. Yang dimaksud mau bekerja dengan baik disini adalah bahwa dorongan merupakan kesediaannya untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi kearah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:43), kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Selanjutnya hal senada juga dikatakan oleh Khaerul Umam (2010:189), kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peranan atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu bekerja. Menurut Sinambela (2012 :186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yan sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai tujuannya secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan oleh organisasi.

## **D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Sunyoto (2015:38) sebagai berikut: lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena dua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, perusahaan mendapat keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan baik karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mengenai lingkungan kerja mempunyai keterkaitan atau hubungan dengan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, dimana kinerja karyawan ini akan tercapai apabila lingkungan kerja mendapat perhatian dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lamanya responden menjadi karyawan PT. Candi Malindo Bangkit

**Tabel 1.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Dalam Angka	Persentase (%)
Pria	21	42%
Wanita	29	58%
Total	50	100%

Sumber: *Data Olahan Kuesioner, 2017*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk responden berjenis kelamin pria berjumlah 21 responden dari total 50 responden atau sebesar 42% dari seluruh total responden. Dan untuk responden wanita berjumlah 29 responden atau 58% dari total 50 responden.

**Tabel 1.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Tahun	Jumlah Responden	
	Dalam Angka	Persentase (%)
20 – 30	32	64%
31 – 40	15	30%
≥ 40	3	6%
Total		100%

Sumber: *Data Olahan Kuesioner, 2017*



Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa untuk responden dari usia 20-30 tahun berjumlah 32 responden dari total 50 responden atau sekitar 64%. Untuk usia 31-40 tahun berjumlah 15 responden dari total 50 responden atau sekitar 30%. Dan untuk usia  $\geq 40$  berjumlah 3 responden dari total 50 responden atau sekitar 6%.

**Tabel 1.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	
	Dalam Angka	Persentase (%)
SD	2	4%
SMP	4	8%
SMU	39	78%
D3	3	6%
S1	2	4%
Total	50	100%

Sumber: *Data Olahan Kuesioner, 2017*

Dari table diatas dijelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan SD berjumlah 2 responden dari total 50 responden atau sekitar 4%, responden berdasarkan pendidikan SMP berjumlah 4 responden dari total 50 responden atau sekitar 8%, responden berdasarkan pendidikan SMU berjumlah 39 responden dari tptal 50 responden atau sekitar 78%, responden berdasarkan pendidikan Diploma (D3) berjumlah 3 responden dari tptal 50 responden atau sekitar 6%, dan responden berdasarkan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 2 responden dari tptal 50 responden atau sekitar 4%.

**Tabel 1.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Menjadi Karyawan**

Lama Kerja Tahun	Jumlah Responden	
	Dalam Angka	Persentase (%)
1 – 5	22	44%
5 – 10	23	46%
$\geq 10$	5	10%
Total	50	100%

Sumber: *Data Olahan Kuesioner, 2017*

Dari table diatas dijelaskan bahwa untuk karakteristik responden berdasarkan lamanya menjadi karyawan 1-5 tahun berjumlah 22 responden dari total 50 responden atau sekitar 44%, untuk 5-10 tahun berjumlah 23 responden dari total 50 responden atau sekitar 46% dan untuk untuk  $\geq 10$  tahun berjumlah 5 responden dari total 50 responden atau sekitar 10%.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan baik secara pengamatan maupun penyebaran kuesioner kepada 50 responden, sebagai sampel untuk mengukur Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Candi Maindo Bangkit, dengan skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju, dengan nilai 5
- S = Setuju, dengan nilai 4
- KS = Kurang Setuju, dengan nilai 3
- TS = Tidak Setuju, dengan nilai 2
- STS = Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang didistribusikan apakah valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5%. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis melakukan uji validitas.

Dalam penelitian ini karena sampel sebesar ( $N=50$ ) maka untuk mengetahui  $r_{tabel}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= (\alpha : n - 2) \\ &= (0,05 : 50 - 2) \\ &= (0,05 : 48) \end{aligned}$$

Didalam  $r_{tabel}$  product moment  $n$  (sampel) = 48 dengan taraf kesalahan 5% adalah 0,279.

### a. Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berikut dibawah ini adalah contoh perhitungan validitas pernyataan variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 1.7**  
**Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X) (  $r_{hitung}$  )**

No pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Distribusi ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
1	0,604	0,279	Valid
2	0,747	0,279	Valid
3	0,752	0,279	Valid
4	0,418	0,279	Valid
5	0,729	0,279	Valid
6	0,506	0,279	Valid
7	0,763	0,279	Valid
8	0,777	0,279	Valid
9	0,652	0,279	Valid
10	0,609	0,279	Valid
11	0,676	0,279	Valid
12	0,409	0,279	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

Berdasarkan data pada tabel diatas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan yang berdasarkan pada indikator variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,279 sebanyak 12 pertanyaan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan yang berdasarkan indikator variabel Lingkungan Kerja adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,279 dan dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

### b. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut dibawah ini adalah contoh perhitungan validitas pernyataan variabel kinerja karyawan

**Tabel 1.8**  
**Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) (  $r_{hitung}$  )**

No pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Distribusi ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
1	0,755	0,279	Valid
2	0,793	0,279	Valid

3	0,767	0,279	Valid
4	0,664	0,279	Valid
5	0,658	0,279	Valid
6	0,722	0,279	Valid
7	0,524	0,279	Valid
8	0,630	0,279	Valid
9	0,758	0,279	Valid
10	0,575	0,279	Valid
11	0,470	0,279	Valid
12	0,556	0,279	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

Melihat pada tabel hasil uji validitas di atas, dikemukakan penjelasan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Kinerja adalah valid yang artinya keseluruhan pernyataan telah sesuai dengan indikator variabel kinerja.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dan pengolahan data validitas menggunakan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 22.00 for windows* dapat dilihat pada lampiran skripsi ini

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Uji reliabelitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrument tersebut digunakan berulang oleh siapa dan kapan saja pada tempat penelitian yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai reliabelitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6. Berikut adalah pengujian reliabelitas terhadap setiap butir pernyataan dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 22.00 for windows*:

**Tabel 1.9**  
Uji Reliabelitas Variabel Lingkungan Kerja (X)  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

Berdasarkan data di atas dapat diketahui nilai varian pada butir variabel Lingkungan Kerja (X) no. 1 sampai dengan no. 12 dan masing-masing pertanyaan dinyatakan reliabel karena

nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu (0,869 > 0,60). Dengan demikian maka seluruh butir item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X) dikatakan reliabel.

### b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai reliabelitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berikut adalah pengujian reliabelitas terhadap setiap butir pernyataan dari kuesioner variabel kinerja dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 22.00 for windows*:

**Tabel 1.10**  
Uji Reliabelitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

### 3. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.11**  
**Uji Korelasi Product Moment**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

**Tabel 1.12**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013 : 250)

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment hasil yang didapat yaitu  $r_{xy} = 0,661$  yang berarti ada hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Malindo Bangkit yang berada pada interval interpretasi koefisien korelasi **0,060-0,799** (Sugiyono, 2013:250).

#### 4. Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1.13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	20.900	5.501		3.800	.000
Lingkungan Kerja	.637	.104	.661	6.099	.000

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = 20,900 + 0,637X \text{ Dimana:}$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X = \text{Lingkungan Kerja}$$

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. = konstanta sebesar 20,900 menyatakan bahwa tanpa variabel kerja besarnya nilai Kinerja tetap terbentuk sebesar 20,900.

b. = koefisien regresi sebesar 0,637 menyatakan jika Lingkungan Kerja sama dengan nol (0) atau diabaikan, maka setiap kenaikan satu-satunya akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 0,637.

Hasil persamaan regresi sederhana tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh bertanda positif, +. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, artinya setiap ada peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

#### 4. Uji Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.14**  
**Hasil Uji Diterminasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.425	3.3861

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,437 atau sebesar 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,7% sisanya

56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti (gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja dan lain-lain).

### 5. Uji Signifikansi Hipotesis

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat digunakan dengan uji statistic t (uji t), dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus :  $dk = n - k$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Kemudian membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Dimana derajat kebebasan adalah:

$$dk = n - k = 50 - 2 = 48 \quad t_{tabel} = t(\alpha, dk)$$

$$= (0,05;48) \text{ angka derajat kebebasan tersebut pada tingkat kesalahan } 5\% = 1,677$$

**Tabel 1.15**  
**Hasil Uji Signifikansi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.900	5.501		3.800	.000
	Lingkungan Kerja	.637	.104	.661	6.099	.000

Sumber: data primer yang telah diolah dengan SPSS versi 22.00

Berdasarkan hasil hipotesis yang didapat yaitu  $t_{hitung}$  6,099 dan  $t_{tabel}$  1,677, atau  $t_{hitung}$  (6,099) >  $t_{tabel}$  (1,677) dan sesuai dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Malindo Bangkit, Sawangan - Kota Depok.

### Kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan dari penelitian terhadap seluruh karyawan pada PT. Candi Malindo Bangkit mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari 50 sampel karyawan bagian produksi dan lama kerja serta bermacam profil responden yang berbeda, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang ada pada PT. Candi Malindo Bangkit sudah cukup baik, hanya masih ada beberapa hal yang terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik yang masih harus diperbaiki yaitu mengenai penerangan dan ruang gerak yang masih kurang baik dirasakan oleh sebagian karyawan
2. Kinerja karyawan PT. candi Malindo Bangkit yang terdiri dari empat indikator yaitu kualitas kerja sudah cukup baik, kuantitas kerja sudah cukup baik, pelaksanaan tugas sudah cukup baik dan tanggung jawab juga sudah cukup baik. Secara umum kinerja karyawan itu sendiri berada dalam kriteria tinggi, namun demikian masih ada hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan

yaitu mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang harus diperbaiki oleh beberapa karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil pengolahan data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) yaitu sebesar  $= 0,661$ . Sedangkan kontribusi variabel X dan variabel Y koefisien determinasi sebesar  $= 43,7\%$  yang menunjukkan adanya kontribusi yang kuat antara variabel X dan variabel Y, sedangkan sisanya sebesar  $56,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,099 > 1,677$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_.2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke enam Belas Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_.2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Manullang, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeherton. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, perencanaan strategi, dan globalisasi*, Bandung: Manggu Media
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- \_\_\_\_\_.2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.