

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA CABANG SOEKARNO HATTA DI PEKANBARU

Diana Sri Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : dewisri.diana.84@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of Work Environment on Employee Performance At PT Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta In Pekanbaru. As for the population in this study are all employees in PT Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta In Pekanbaru, which amounted to 44 people and the population in this study used as a sample by using the census method of all employees. Data analysis used is descriptive analysis, beside that also use analysis of quantitative analysis that is using simple linier regression with help of program SPSS version 17.00. From the results can be concluded a simple linear regression analysis that the work environment has a significant effect on employee performance at PT Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta In Pekanbaru. The result of simple linear regression analysis is $Y = 6,730 + 0,857X + e$*

Keywords: *Work Environment and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan semakin penting perannya, mengingat bahwa tantangan kompetensi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan publik. Bagi setiap organisasi peranan anggota organisasi yang bersangkutan sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan. Dalam usaha tersebut organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan serta dapat bekerjasama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya yang potensial.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang di bebaskan dan dipengaruhi oleh beberapa

faktor, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah akan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga menurunkan kinerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru merupakan salah satu anak perusahaan dari Agung

Cornern group yang bergerak sebagai main dealer Toyota. PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru sudah lama berdiri hingga sekarang. Semua itu berkat kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru yang memiliki SDM yang berperan terhadap kemajuan perusahaan. Dengan begitu diperlukan kinerja yang optimal dari setiap individu karyawannya.

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pada tahun 2013 dimana jumlah penjualan mengalami peningkatan sebesar 15% dari tahun 2012, sedangkan pada tahun 2014 terjadi kenaikan sebesar 10% dari tahun 2013, sedangkan pada tahun 2015 diketahui jumlah penjualan terjadi penurunan yang sangat signifikan sebesar 27% dari tahun 2014, dan pada tahun 2016 tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta Di Pekanbaru belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman yang berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, dimana penjualannya setiap tahun berubah-ubah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:10), Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan .

Menurut Nitisemito (2009:43) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dalam melakukan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 26) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:112) adalah Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja dan Hubungan karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa: ”Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Rivai (2005:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) dalam jurnal Mitchael Hutomo T dan Roy Setiawan (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, sesuai standar, teliti dalam bekeja dan cekatan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari target yang dicapai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan.
3. Pelaksanaan Tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dapat dilihat dari tepat waktu dalam bekerja, dan

pekerjaan yang dilakukan sudah maksimal atau belum.

4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008:15) dalam skripsi Abdul Muhaimin (2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila lingkungan kerja tempat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

METODE

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian **analisis deskriptif dan kuantitatif** dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru yang berjumlah 44 orang dengan teknik sampel jenuh artinya semua populasi menjadi sampel karena memiliki jumlah kurang dari 100. (Sugiyono, 2013:96).

Teknik pengolahan data meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas sebagai uji instrumen. Sedangkan untuk melihat pengaruh dan signifikannya digunakan uji regresi sederhana, uji t dan koefisien determinasi.

Menurut Sugiyono (2013:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2012:11) dalam jurnal Eldaa Cintia & Alini Gilang, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 8, Nomor 4, Desember 2017

kesalahan suatu instrument. Jika instrument itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau bahan tes dinyatakan valid, jika harga koefisien r hitung $>$ t tabel (nilai r tabel dengan responden 44 orang).

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2006). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan Koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghozali (2006) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Apabila dalam perhitungan diperoleh nilai signifikan $>$ 0,05 data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan $<$ 0,05 data tersebut tidak berdistribusi normal.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2013:237) teknik regresi linier sederhana didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus : $Y = a + bX + \epsilon$

Dimana : Y = Kinerja, a= Konstanta, b = Koefisien Regresi , X = Lingkungan Kerja, ϵ = Epsilon (error)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. maka digunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena *Adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sebagaimana penjelasan sebelumnya, bahwa data penelitian ini merupakan data interval. Dalam hal ini respons yang diberikan oleh responden menggunakan teknik penskalaan respons, yakni berupa *five-point Likert's scale*.

HASIL

Analisis Deskriptif

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:282) analisis data deskriptif adalah

membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribus frekuensi.

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Berdasarkan Item Pernyataan Karyawan Pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta Di Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	
1	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu	F	20	24	0	0	0	44	4.45
	Skor	100	96	0	0	0	196		
2	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja	F	18	25	1	0	0	44	4.39
	Skor	90	100	3	0	0	193		
3	Ruang kerja saya mempunyai suhu udara yang sangat ideal, sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja	F	15	20	9	0	0	44	4.14
	Skor	75	80	27	0	0	182		
4	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	F	16	23	1	4	0	44	4.16
	Skor	80	92	3	8	0	183		
5	Saya merasa tidak pusing atau jengkel dengan kebisingan yang ada di tempat kerja	F	8	20	4	7	5	44	3.43
	Skor	40	80	12	14	5	151		
6	Pewarman di tempat saya bekerja tidak membosankan	F	9	33	2	0	0	44	4.16
	Skor	45	132	6	0	0	183		
7	Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman	F	13	24	7	0	0	44	4.14
	Skor	65	96	21	0	0	182		
8	Saya mendapatkan jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan	F	12	28	4	0	0	44	4.18
	Skor	60	112	12	0	0	184		
9	Semua karyawan saling menghargai satu sama lain	F	16	24	3	1	0	44	4.25
	Skor	80	96	9	2	0	187		
10	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	F	17	26	0	1	0	44	4.34
	Skor	85	104	0	2	0	191		
11	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan	F	19	25	0	0	0	44	4.43
	Skor	95	100	0	0	0	195		
Rata-Rata Lingkungan Kerja								4.19	

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 1 tersebut menggambarkan lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru dapat terlihat dari tanggapan responden dengan rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu dengan rata-rata sebesar 4,45 yang terletak antara (4,21- 5,00). Yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan tanggapan responden dengan rata-rata terendah terhadap lingkungan kerja yang menyatakan bahwa Saya merasa tidak pusing atau jengkel dengan kebisingan yang ada di tempat kerja dengan rata-rata sebesar 3,43 yang terletak antara (3,41 – 4,20). Yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta Di Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	
1	Kinerja yang telah dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan	F	10	31	3	0	0	44	4,16
		Skor	50	124	9	0	0	183	
2	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan	F	10	32	2	0	0	44	4,18
		Skor	50	128	6	0	0	184	
3	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat	F	13	29	2	0	0	44	4,25
		Skor	65	116	6	0	0	187	
4	Saya teletit dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima	F	12	29	3	0	0	44	4,20
		Skor	60	116	9	0	0	185	
5	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode	F	12	31	1	0	0	44	4,25
		Skor	60	124	3	0	0	187	
6	Saya merasa jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	F	12	29	3	0	0	44	4,20
		Skor	60	116	9	0	0	185	
7	Saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	F	12	29	3	0	0	44	4,20
		Skor	60	116	9	0	0	185	
8	Target yang ditetapkan telah sesuai dengan standar kerja perusahaan	F	13	28	3	0	0	44	4,23
		Skor	65	112	9	0	0	186	
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	F	11	29	4	0	0	44	4,16
		Skor	55	116	12	0	0	183	
10	Pekerjaan yang saya lakukan sudah maksimal	F	12	27	3	2	0	44	4,11
		Skor	60	108	9	4	0	181	
11	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sesuai harapan dan tepat waktu	F	14	27	3	0	0	44	4,25
		Skor	70	108	9	0	0	187	
Rata-Rata Kinerja Karyawan								4,20	

Sumber : data olahan SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 2 tersebut menggambarkan Kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru dapat terlihat dari tanggapan responden dengan rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode dengan rata-rata sebesar 4,25 yang terletak antara (4,21- 5,00). Yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan tanggapan responden dengan rata-rata terendah terhadap kinerja

karyawan yang menyatakan bahwa Pekerjaan yang saya lakukan sudah maksimal dengan rata-rata sebesar 4,11 yang terletak antara (3,41 – 4,20). Yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Analisis instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan α= 5 % dan n= 44 didapat.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel 5% (n=44)	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,867	0,297	Valid
	Y2	0,910	0,297	Valid
	Y3	0,888	0,297	Valid
	Y4	0,789	0,297	Valid
	Y5	0,900	0,297	Valid
	Y6	0,868	0,297	Valid
	Y7	0,916	0,297	Valid
	Y8	0,887	0,297	Valid
	Y9	0,879	0,297	Valid
	Y10	0,797	0,297	Valid
	Y11	0,892	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2017

Dari perhitungan uji validitas sebagaimana tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada n= 44 dan nilai signifikansi 5% didapat nilai r tabel sebesar 0,297. Jadi diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel > 0,297. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel 5% (N=44)	Keterangan
	X1	0,507	0,297	Valid
	X2	0,520	0,297	Valid
	X3	0,831	0,297	Valid
	X4	0,535	0,297	Valid

Dari perhitungan uji validitas sebagaimana tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada $n = 44$ dan nilai signifikansi 5% didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,297. Jadi diketahui nilai r_{hitung} seluruh *item* pernyataan variabel $> 0,297$. Artinya adalah bahwa *item-item* yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel. Jika koefisien *alpha* yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,60	0,966	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,60	0,852	Reliabel

Dari tabel 5 dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

c) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Apabila dalam perhitungan diperoleh nilai signifikan $> 0,05$ data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20380153
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.133
	Negative	-.219
Kolmogorov-Smirnov Z		1.453
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai Asymptotic Significant $> \alpha (0.029) > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

d) Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, dilakukan dengan pengujian regresi linear sederhana yang menghasilkan informasi sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Pengujian Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.730	4.603		1.462	.151
	Lingkungan Kerja	.857	.099	.799	8.625	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS pada tabel 7 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$Y = 6,730 + 0,857X + e$$

- i. Nilai konstanta (a) sebesar 6,730, artinya jika Lingkungan Kerja bernilai 0 (nol), maka Kinerja karyawan bernilai 6,730.
- ii. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,857, artinya setiap peningkatan terhadap Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,857.
- iii. Standar *error* (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu:

- a) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan $= n - k - 1$; $\alpha/2 = 44 - 1 - 1$; $0,05/2 = 42$; $0,025 = 2,018$. Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Lingkungan Kerja diketahui t_{hitung} (8,625) > t_{tabel} (2,018) dan sig. (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut terhadap variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{table} .

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.639	.631	3.24172	1.568

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2017

Dari table 8 dapat diketahui nilai R² sebesar 0,639. Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 63.9%. sedangkan sisanya sebesar 36.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja yang terdapat pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru dapat terlihat dari tanggapan responden dengan rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu dengan rata-rata sebesar

4,45 yang terletak antara (4,21- 5,00). Yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan tanggapan responden dengan rata-rata terendah terhadap lingkungan kerja yang menyatakan bahwa Saya merasa tidak pusing atau jengkel dengan kebisingan yang ada di tempat kerja dengan rata-rata sebesar 3,43 yang terletak antara (3,41 – 4,20). Yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru dapat terlihat dari tanggapan responden dengan rata-rata tertinggi yang menyatakan bahwa Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode dengan rata-rata sebesar 4,25 yang terletak antara (4,21- 5,00). Yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan tanggapan responden dengan rata-rata terendah terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa Pekerjaan yang saya lakukan sudah maksimal dengan rata-rata sebesar 4,11 yang terletak antara (3,41 – 4,20). Yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa $Y = 6,730 + 0,857X + e$ hal ini berarti bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6,730 dan nilai koefisien (b) sebesar 0,857 yang artinya bernilai positif.

Dari hasil uji t dimana t hitung (8,625) > t tabel (2,018) dan sig. (0,000) < 0,05, hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Dari hasil R² dimana nilai R² sebesar 0,639. Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 63.9%. sedangkan sisanya sebesar 36.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Oleh karena itu Perusahaan tetap perlu meningkatkan kondisi dan keadaan lingkungan kerja pada PT. Agung Toyota

Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru, misalnya dengan memperhatikan tingkat kebisingan kantor agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Dan memperhatikan hubungan karyawan.

Harus tetap dijaga baik antar rekan kerja agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan kinerja karyawan apakah pekerjaan karyawan sudah maksimal atau belum agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini hanya melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode dan analisis yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Andespa, Roni. 2014. *Metode Riset Bisnis, Yayasan Pendidikan dan Keterampilan*. Al-Huda Press
- Anjely Desviratih Idri. 2014. skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Pekanbaru", Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Fandrifal, Rama. *Panduan Belajar SPSS v.17.00*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhaimin, Abdul. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Di PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas Di Kota Pekanbaru”*
- Nitisemito.A.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Indonesia. Jakarta
- Novianto, Dwi. 2015. *Jurnal “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna”*. Vol. 4, No. 6, Juni. Surabaya: STIESIA
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan , Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada.
- Roy Setiawan dan Hutomo Mitchael. 2015. *Jurnal “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa”* Vol. 3, No. 2. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabete, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Susanti, S. 2014. Skripsi *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan (Program, Umum, Dan Kepegawaian) Kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pekanbaru”*, Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Yacinda Chresstela Prasadya Norianggono, dkk. 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)”*.Surabaya: Unibraw