

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOEBOERAYA BANGUN PERKASA KOTA PEKANBARU

Yusriadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: Yusriadi76@gmail.com

Abstract: Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang yang merupakan seluruh pegawai karyawan PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan analisis regresi sederhana hasilnya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimana hasil uji t nya, t hitung sebesar (5,772) lebih besar nilai t tabel (2,03951) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Adapun nilai R square nya sebesar 0,518 artinya lingkungan kerja menyumbangkan sebesar 51,8 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 48,2 % di pengaruhi oleh faktor lain

Keywords: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Perspektif manajemen sumber daya manusia yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja organisasi dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan, dimana pemilihan strategi organisasi akan berkaitan erat dengan sumber daya manusia sebagai pelakunya karena sebaik apapun strategi yang direncanakan untuk digulirkan oleh suatu organisasi bila tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang *qualified* dan handal maka tidak akan menghasilkan kinerja yang efektif. Sumber daya manusia memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas serta usaha mereka kepada organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang dominan dalam kehidupan organisasi karena berkembangnya organisasi lebih banyak digerakkan oleh sumber daya manusia, maka penanganan dan pemahaman sumber daya manusia secara serius perlu dilaksanakan. Manajemen sumber daya

manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi organisasi yang lainnya termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan, meskipun perusahaan memiliki faktor produksi lainnya dengan baik, seperti modal yang besar, mesin yang canggih, dan lain-lain. Semua itu tidak akan memberikan manfaat bila tidak disertai peran aktif karyawan dalam mengelolanya.

Melihat peran manusia yang sangat penting dalam organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi sentral dalam satu organisasi, bahkan organisasi selalu memiliki divisi tersendiri untuk menangani sumber daya manusia. *Divisi Human Resources*

Deveelopment (HRD) atau bagian kepegawaian merupakan bagian penting dalam organisasi. Proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) sendiri meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, perekrutan dan penerimaan pegawai baru, penempatan pegawai, pembinaan pegawai, pemberian upah atau kompensasi, sampai pada pemberhentian pegawai merupakan serangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tidak bisa terlepas dari satu organisasi atau perusahaan. Seluruh rangkaian manajemen sumber daya manusia MSDM ini bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, untuk perusahaan bisa tercapainya produktivitas perusahaan dengan optimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat di bentuk melalui motivasi, komunikasi, disiplin tetapi salah satu faktor yang harus di perhatikan adalah permasalahan lingkungan kerja.

Menurut Danang Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.

Sedangkan menurut Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) 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.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan menurut Nurmanyah (2011) adalah kebersihan, ancaman, musik, suhu udara di tempat kerja, jaminan terhadap keamanan dan kebisingan di tempat kerja.

Tabel 1
data kondisi lingkungan fisik di PT.
Koeboeraya Bangun Perkasa Pekanbaru

No	Sarana	Ket	Kondisi	Ket
1	Lantai Gedung	3	Baik	-
2	Bentuk Tanah	Pers egi	Baik	-
3	Luas Tanah	786 m2	Baik	-
4	Panjang Tanah	47	Baik	-
5	Lebar Tanah	22	Baik	-
6	Luas Bangunan Kantor	160 m2	Baik	-
7	Luas Bangunan Gudang	176 m2	Baik	-
8	Kapasitas parkir roda Dua	40	Baik	-
9	Kapasitas parkir roda Empat	12	Baik	-
10	Telpon Kantor	1	Perlu ditambah	2 Unit kurang
11	Mesin Genset	3	Baik	-
12	Komputer/Laptop	10	Baik	-
13	Printer	2	Perlu ditambah	2 Unit kurang
14	Meja	17	Perlu diperbaiki	1 Unit Rusak
15	Lampu	25	Baik	-
16	Kursi	30	Baik	-
17	Ac Ruangan	8	Perlu diservis	3 Unit Ac yang sudah tidak dingin
18	Mobil Kantor	14	Baik	-
19	Lemari Arsip Dokumen	12	Baik	-
20	Koneksi Internet Kantor	2	Baik	-
21	Papan Informasi	3	Baik	-
22	Toilet	4	Kurang Baik	1 wc kurang bersih
23	Mesin Sanyo	2	Baik	-
24	Tempat sampah	12	Baik	-
25	Mushollah Lantai 1	1	Baik	-
26	Dapur Lantai 2	1	Baik	-

Sumber : PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan yang terlihat tentang lingkungan kerja di PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru yg mempengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu ada beberapa gambaran tentang lingkungan kerja yang kurang memadai pada PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Pekanbaru yang tentunya dapat menghambat aktivitas karyawan

berupa telepon kantor yang hanya 1 unit mengakibatkan susahnya komunikasi dengan pihak yang bersangkutan dgn perusahaan. Printer yang kurang memadai ini mengakibatkan karyawan terkadang kewalahan untuk negprint karna terkadang printernya mau tidak bisa ngeprint. Ada beberapa meja yang sudah rusak tapi tidak diperbaiki, dan tetap digunakan oleh karyawan. Ada beberapa AC yang perlu di service karna suhu udaranya sudah tidak dingin, dan ada juga beberapa AC yang rusak tapi tidak di perbaiki, sehingga ruangan masih terasa panas.

Dengan fasilitas yang kurang memadai dan banyaknya peralatan yang rusak, maka dapat menghambat karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga ini akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2013) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mathis & Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Pengetian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015) 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.

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, 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

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009), diantaranya :

1. Penerangan di tempat kerja. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
2. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi 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 dapat menyebabkan kematian.
3. Bau tidak sedap di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC (*air condition*) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
4. Keamanan di tempat kerja

5. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan petugas Pengaman.

Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) 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.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa: "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya".

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014), menyatakan bahwa : "Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut".

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode

tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja ialah suatu pengukuran kinerja yang disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan beberapa indikator kinerja antara lain:

1. Kuantitas Pekerjaan. Merupakan jumlah yang dihasilkan dan produktivitas kerja atas pekerjaan yang di laksanakan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
3. Kemandirian. Merupakan pertimbangan derajat kemampuan karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas secara mandiri dan juga gambaran komitmen yang dimiliki oleh karyawan.
4. Inisiatif. Inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, Fleksibilitas berfikir dan ketersediaan dalam menerima tanggung jawab.
5. Adaptibilitas. Merupakan kemampuan karyawan dalam berdaptasi dan mempertimbangkan kemampuan dalam hal mengubah kebutuhan dan kondisi.
6. Kerjasama. Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2016) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan

kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik, karna bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti suhu, udara, sarana dan prasarana, hubungan karyawan, penerangan dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Dimana lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi yang berada di Kantor PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. Jalan Arifin Ahmad No.138A-138B.

Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk jenis data yang diperlukan berupa:

Data Premier

Yaitu data yang diperbolehkan dari wawancara dan angket yang diisi oleh para pegawai dan pimpinan perusahaan ataupun data berupa pernyataan (responden).

Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum instansi, dan struktur organisasi PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru berjumlah 33 Orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data serta informasi dalam satu penelitian yang dianggap mewakili dari populasi yang diteliti teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus (*full sampling*) adalah apabila populasi kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua (Suharsini Arikunto 2010). Dikarenakan populasi relatif sedikit maka populasi dijadikan sampel dengan metode sensus sampling yaitu populasi dijadikan sampel berjumlah 33 orang.

Analisis Data

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, maka untuk menelelah atau menentukan tingkat ketepatan permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian ini berbentuk kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (*preliminary study*) untuk mendapatkan yang betul-betul masalah (Sugiyono 2010). Penelitian ini pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah yang merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya, penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan, teori dan praktek, perencanaan dengan pelaksanaan dan sebagainya.

Metode Kuantitatif

Menurut Roni Andespa (2012) analisis kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah-kaidah matematika terhadap data angka atau numeric. Angka dapat berupa representasi dari suatu kuantitas maupun

angka hasil konversi dari suatu kualitas, yaitu data kualitatif yang di kuantifikasikan.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dalam waktu ke waktu. Reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas. Batas minimal reliabilitas data secara umum adalah nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas Data

Menurut Bhuono Agung Nugroho dalam buku Roni Andespa (2012), uji normalitas dilakukan dengan melihat kurva normal p=plot, suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono, (2010)

digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), dengan variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang berarti apabila variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh antara variabel dapat digunakan analisis regresi sederhana dengan berikut rumus : $Y = a + bX$

dimana :

Y = Kinerja (variabel terikat)

X = Lingkungan Kerja (variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan Koefisien Determinasi, berikut adalah penjelasan masing-masing uji hipotesis, yaitu :

Uji parsial (uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1 . Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Lingkungan Kerja (X)

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X)	1	0.613	0,344	Valid
	2	0.621	0,344	Valid
	3	0.385	0,344	Valid
	4	0.707	0,344	Valid
	5	0.512	0,344	Valid
	6	0.472	0,344	Valid
	7	0.549	0,344	Valid
	8	0.477	0,344	Valid
	9	0.621	0,344	Valid
	10	0.613	0,344	Valid

Sumber : Data olahan SPSS

Pada tabel 2 diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil Uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel kinerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Maka dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
Kinerja (Y)

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja (Y)	1	0,448	0,344	Valid
	2	0,587	0,344	Valid
	3	0,506	0,344	Valid
	4	0,509	0,344	Valid
	5	0,497	0,344	Valid
	6	0,350	0,344	Valid
	7	0,511	0,344	Valid
	8	0,360	0,344	Valid
	9	0,517	0,344	Valid
	10	0,446	0,344	Valid

Sumber : Data olahan SPSS

Pada tabel 3 diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel disiplin memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterangan dalam atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hasil Pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Ket
Lingkungan Kerja (X)	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (0,850), dan Variabel Kinerja (0,797) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel.

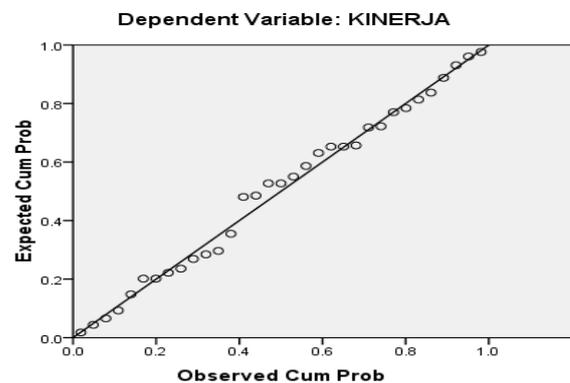
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio.

Berikut adalah hasil uji normalitas pada SPSS sebagaimana dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.201	.490		2.449	.020
Lingkungan_Kerja	.680	.118	.720	5.772	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4 diatas, maka di dapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

dimana

$$Y = 1,201 + 0,680x$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :Nilai konstanta (a) = 1,201 ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) dianggap konstan atau nol (0) maka kinerja (Y) adalah sebesar 1,201. dan nilai koefisien (b) = 0,680 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, jika semakin besar nilai lingkungan kerja maka semakin meningkat nilai kinerja.

Hasil Uji t

Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan df $n-k-1$; $33-1-1=31$, sehingga didapat nilai *t* tabel 2,03951 maka dari tabel 4 diperoleh nilai *t* hitung (5,772) lebih besar nilai *t* tabel (2,03951) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.502	.34527

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5 diperoleh nilai R square sebesar 0,518 atau 51,8% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,518 atau 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru, dengan nilai *t*-hitung sebesar 5,772 lebih besar dari nilai *t*-tabel 2,03951. Pada Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square (R²) adalah sebesar 0,518 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menyumbangkan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andespa, Roni. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Pekanbaru: Al-huda Press.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.