

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENGGAL LARAS LANGGENG DI PEKANBARU

Khornelis Dehotman
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: khornelis214@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at PT. Enggal Laras Langgeng In Pekanbaru, to find out effect of work environment on employee performance in PT. Enggal Laras Langgeng in Pekanbaru. Sampling using the saturated sample method that is as many as 35 respondents. The method of collecting data uses two methods, questionnaires and observation. The data analysis technique used is simple linear regression. Data processing is done with SPSS version 24 windows. Form the processing od the data performed, a simple linear regression equation is obtained, namely $Y= 1,810 + 0,797X$. The t test (partial) shows that work environment where the results show that t hitung (13,790) is greater than t indicated (2,034), with a significance level of 0,000 less than 0.05. This is also indicated by the coefficient of determination (R^2) it is known that working discipline has an effect of 0,852 on employee performance in PT. Enggal Laras Langgeng in Pekanbaru. Therefore effect of work environment on employee performance in PT. Enggal Laras Langgeng in Pekanbaru is 85,2%, while the remaining 14,8% influenced by other factors not examined by the researcher*

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di masa yang akan datang akan mengalami perkembangan yang sangat pesat di dalam lingkungan kegiatan perusahaan tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, tentu juga harus ada beberapa faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya seperti lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik, nyaman, aman, dan sarana prasarana yang mendukung aktifitas kerja para karyawan. Dengan adanya fasilitas yang lengkap dan baik dari segi kondisi, tentu dapat membantu seseorang dalam bekerja

dengan baik, karena didukung dengan adanya fasilitas kerja yang baik.

PT. Enggal Laras Langgeng adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pemeliharaan tower milik Telkomsel. Hal ini tentu menjadi tolak ukur bahwa perusahaan ini harus mampu bersaing dalam segala segi terutama dari kinerja sumber daya manusia.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Enggal Laras Langgeng

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tahun			Jumlah Absensi	% Ketidakhadiran
			Alpa	Datang Lambat	Pulang cepat		
2014	8	250	3	35	6	46	18,4
2015	16	251	18	23	15	56	23,31
2016	22	251	6	19	13	38	15,13
2017	25	250	11	19	14	34	13,6
2018	35	245	9	8	18	35	14,28

Sumber: *PT. Enggal Laras Langgeng, 2019*

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja para karyawan PT. Enggal Laras Langgeng masih banyak melakukan ketidak disiplinian yang mengganggu pekerjaan. Bisa dilihat pada tabel 1 bahwa terlalu sering karyawan datang terlambat dari pada datang tercepat dari waktu masuk kantor yang telah di tentukan yaitu pada pukul 09:00 wib, serta dapat dilihat pada tahun 2018 karyawan yang datang terlambat lebih meningkat dari pada datang tercepat.

Tabel 2 Data Lingkungan Kerja Pada PT Enggal Laras Langgeng

General Interior	Keterangan	Baik	Tidak Baik	Ket
Gedung Terdiri 3 Lantai, dengan Aktivitas sbb :	Lantai 1 ruko digunakan untuk usaha Cafe		√	tersedia untuk umum, akses menuju kantor
	Lantai 2 ruko digunakan sebagai ruangan pimpinan, ruang rapat dan ruangan staff administrasi, Ukuran 3x5 mtr	√		harus melalui Cafe, sehingga karyawan dan tamu perusahaan harus melalui cafe dan melewati dapur cafe munuju tangga. Ruangan
	Lantai 3 ruko digunakan sebagai ruangan HRD dan Staff GA	√		Staff berisi 6 orang karyawan.
Area Parkir	Area parkir roda 4		√	Area parkir karyawan bergabung dengan pengunjung cafe
	Area parkir roda 2		√	
Kebersihan	Cat Ruangan dan tersedia tempat sampah di masing-masing ruangan	√		Cat ruangan dan kebersihan terjaga
	Toilet dalam keadaan baik dan bersih	√		
	Menyediakan petugas kebersihan	√		
Pertukaran Udara	Memiliki AC	√		Dengan tersedianya cafe di lantai 1, aroma masak memasak tercium ke lantai 2 dan lantai 3 sehingga dapat mengganggu kenyamanan saat bekerja
	Fentilasi		√	
Hubungan Antar Karyawan	Menjalin silaturahmi untuk menjalin komunikasi serta dapat bekerjasama	√		Memiliki hubungan kerja sama yang baik antar karyawan dan pimpinan
Musholla	Tersedia ruangan sholat ukuran 2x3 mtr	√		Ruangan mushola terdapat di lantai 2 tetapi pada ruangan musholla merupakan salah satu akses munuju lantai 3

Sumber: PT. Enggal Laras Langgeng , 2019.

Dari data lingkungan diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Enggal Laras Langgeng yaitu Akses menuju kantor PT. Enggal Laras Langgeng kurang nyaman, karena akses menuju kantor melewati aktifitas cafe dan dapur cafe yang terdapat di sebelah tangga. Area parkir karyawan bercampur dengan pengunjung cafe sehingga mengurangi kenyamanan karena area parkir tidak terlalu luas. Kebersihan dapat terjaga dengan baik karena tersedianya petugas kebersihan. AC yang tersedia di setiap ruangan cukup dingin, tetapi terdapat kekurangan fentilasi udara sehingga aroma masak memasak dari lantai 1 tercium hingga lantai 2 dan lantai 3 dan terkadang mengganggu kenyamanan bekerja. Hubungan kerja sesama karyawan terjalin dengan baik. Sebelumnya musholla di perusahaan ini tidak terlalu besar hanya muat 4 orang jika sholat sedang berlangsung. Sehingga ruangan musholla di perbesar, tetapi dengan di perluasnya musholla akses

menuju lantai 3 melewati ruang musholla (alas kaki dibuka).

Tabel 3 Sarana Kantor PT. Enggal Laras Langgeng

No	Nama Sarana	Jumlah	Keterangan
	Laptop	30 Unit	Kondisi Baik
2	Printer	4 Unit	1 Rusak
3	Meja Kerja	30 Unit	Kondisi Baik
4	Meja Rapat	1 Unit	Kondisi Baik
5	Meja Pimpinan	3 Unit	Kondisi Baik
6	Kursi Kerja	32 Unit	Kondisi Baik
7	Kursi Rapat	20 Unit	Kondisi Baik
8	Kursi Pimpinan	3 Unit	Kondisi Baik
9	Papan Tulis	2 Unit	Kondisi Baik
10	AC	12 Unit	Kondisi Baik
11	Rak Dokumen	5 Unit	Kondisi Baik
12	Tabung Kebakaran	3 Unit	Kondisi Baik

Sumber: PT. Enggal Laras Langgeng , 2019

Dari data diatas dapat dilihat semua sarana yang diberikan oleh perusahaan laptop, printer, meja kerja dan lain-lain telah dipenuhi oleh perusahaan, hal ini bertujuan agar mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Dari jumlah karyawan 35 orang dengan fasilitas yang telah di sediakan dapat menunjang kinerja yang baik pada karyawan PT. Enggal Laras Langgeng.

Tabel 4 Target dan Realisasi Pada PT. Enggal Laras Langgeng

No	Tahun	Maintenance Site (Site)		Maintenance Genset (Unit)		Support Catu Daya (Unit)				
		Target	Realisasi Persentase	Target	Realisasi Persentase	Target	Realisasi Persentase			
1	2014	518	506	97.68%	588	576	97.96%	72	72	100.00%
2	2015	852	842	98.83%	829	822	99.16%	72	72	100.00%
3	2016	887	881	99.32%	841	848	100.83%	108	102	94.44%
4	2017	900	900	100.00%	848	826	97.41%	96	96	100.00%
5	2018	858	857	99.88%	852	682	80.05%	96	96	100.00%

Sumber: PT. Enggal Laras Langgeng , 2019.

Dari tabel target pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan yaitu *Maintenance Site*, *Maintenance Genset* dan *Support Catu Daya*. *maintenance site* adalah pemeliharaan tower dengan membersihkan seluruh perkarangan/area *site* yang meliputi membersihkan halaman *site*, *shalter* dan perangkat-perangkat yang ada di *site*,

maintenance genset adalah pemeliharaan atau melakukan perawatan genset yang tersedia di site-site, perawatan genset dilaksanakan dengan *type maintenance* yang telah di *order* oleh Telkomsel. dan *support catu daya* adalah melaksanakan *backup site* jika tower di *site* terjadi pemadaman PLN agar *site* tidak *down*. Dari data diatas dapat dilihat terget dan realisasi PT. Enggal Laras Langgeng mengalami perubahan di setiap tahunnya. Pada pekerjaan *Maintenance Site* di tahun 2014 tidak tercapai sesuai target hanya mendapatkan persentase 97,68 % karena pada tahun 2014 banyak site yang tidak memiliki surat izin dan sering terjadinya hujan sehingga akses menuju site tidak dapat di tempuh, tetapi pada tahun 2017 *maintenance* dapat tercapai 100% dengan baik. Untuk pekerjaan *Maintenance Genset* pada tahun 2016 tercapai pada persentase 100,83% namun pada tahun 2018 pekerjaan *maintenance genset* tidak sesuai pada target yang mana persentase hanya mencapai 80,05% karena pada tahun 2018 genset-genset mengalami problem berupa genset di *cutt off* oleh pihak Telkomsel dan terdapat beberapa genset rusak sehingga tidak dapat beroperasi secara normal. Untuk pekerjaan *Support Catu Daya* pada tahun 2016 tidak mencapai pada target yang diharapkan karena SCD mengalami pengurangan terhadap berkurangnya intensitas backup site pada tahun tersebut.

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:25) sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi

Menurut Sedarmayanti (2011:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sekelompok.

Menurut Sutrisno dalam Diah dan Edy (2015:136) lingkungan kerja juga dapat

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 11, Nomor 2, 27 Juni 2020

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.

Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat di pengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. Peran pemimpin dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawaaan saat bekerja, baik itu fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

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:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. 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.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015:108) yaitu:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Kinerja

Mangkunegara dalam Diah dan Eddy (2015:137) kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan hal yang penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dari disepakati bersama. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Nel Arianty (2014:147) yaitu :

- a. Kualitas Kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standart kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas Output. Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang

menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

- c. Dapat tidaknya diandalkan. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d. Sikap kooperatif. Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan bekerja mengharapkan lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Darvis dalam Ragil Pemansari (2013: 2) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya.

METODE

Populasi untuk penelitian ini berjumlah 35 orang, maka sampel penelitian menjadi 35 orang dikarenakan polpulasi kurang dari 100.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu :

- a. Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang behubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. Teknik Pengumpulan Data Lapangan.

Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengolahan data dibantu software SPSS. Adapun rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X : Lingkungan kerja

α : Konstanta Regresi Sederhana

β : Koefesien Regresi

ϵ : Epsilon

HASIL

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 5: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru

No	Dimensi/ Indikator	Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Lingkungan Kerja	6,28	15,1	7,71	4,35	1,31	3,57
2	Kinerja Karyawan	4,5	14,8	8	5,83	1	3,47
Jumlah Responden		10,8	30	15,7	10,18	2,31	

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2019

P.ISSN: 1410-7988

E.ISSN: 2614-123X

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh tanggapan positif dengan rata-rata sebesar 3,57 berarti lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.810	2.945		.615	.543
	LINGKUNGAN KERJA	.797	.058	.923	13.790	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2019

Dari tabel 5.37 diatas, dapat dijelaskan bahwa sebagai variabel independent (X), untuk variabel dependent (Y), untuk persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dibawah ini:

$$Y = 1,810 + 0,797X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta = 1,810 dapat diartikan apabila lingkungan kerja tidak ada atau nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 1,810 satuan.
- Nilai koefisien = 0,797 dapat diartikan jika lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng akan naik sebesar 0,797 satuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier sederhana memiliki arah yang positif yaitu jika variabel independent naik maka variabel dependent akan naik.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.810	2.945		.615	.543
	LINGKUNGAN KERJA	.797	.058	.923	13.790	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer, Olahan SPSS

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa Uji t untuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng (Y), nilai signifikannya 0,000, dengan t tabel sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 13,790, maka t

hitung 13,790 > t tabel 2,034, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi disimbolkan dengan R² digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923	.852	.848	3,116

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer, Olahan SPSS

Dari tabel 5.39 diatas, dapat dijelaskan bahwa untuk angka R diperoleh sebesar 0,923, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* yaitu 92,3%. Untuk R² diperoleh angka sebesar 0,852 atau 85,2%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

- Secara parsial variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru (Y), nilai signifikannya 0,000, dengan t tabel sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 13,790, maka t hitung 13,790 > t tabel 2,034, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru.
- Dari pengolahan data yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 1,810 + 0,797X$ dimana nilai konstanta diartikan apabila

lingkungan kerja tidak ada atau nol (0), maka kinerja karyawan yaitu sebesar -1,810 dan apabila nilai koefisien naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru akan naik sebesar 0,797 satuan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,852 atau 85,2% bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk angka R diperoleh nilai 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *independent* dengan *dependent* kuat yaitu sebesar 92,3%.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldiansyah, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Greentech Cakrawala Motorindo Cabang Pekanbaru
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3
- Diah, I. S. & Eddy, M. S, 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
- Arianty, Nel, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol 14
- Hasan, M. Iqbal, 2009. Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta. Bumi Aksara
- Hermawan, Bambang, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di PT Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir
- Hermansyah, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY) Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-2. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Marawansyah, 2010. Manejmen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Nitisemito, Alex s, 2000. Manajemen Personalialia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Permansari, Ragil, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang. Management Analysis Journal.
- Rachmawati, Ike Kusdiah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Sedamayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta: Andi Offset
- Sedamayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima), Bandung: PT Refika Aditama
- Shannon, C. Y. A & Lucky, O.H.D, 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 3 (2)
- Dehotman, khornelis 2016. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* Provinsi Riau". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.Vol 1 No 2.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif ,

- kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif dan R&D.* Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif , kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013. *Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Center for publishing servic*
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia