



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

IMPRESI PANDEMI PADA EKPEKTASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Boyke Hatman

(1-15)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI**

Jatenganan Manalu

(16-26)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN
MINUMAN SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(27-37)

**PENGARUH HARGA JUAL TERHADAP VOLUME PENJUALAN PRODUK
STUDI KASUS PADA CV. CIPTA PANDI BEKASI**

Djano Lastro

(38-57)

**PENGARUH MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @RUMAHJULIET
TERHADAP CITRA RUMAH JULIET**

Bambang Pranoto

(58-79)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA**

Kurniati

(80-89)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN JASA EKSPEDISI TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. RPX EXPRESS CABANG KEBON JERUK**

Windarko

(90-100)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI PEGAWAI
"RSUD BUDI ASIH" JAKARTA TAHUN BUKU 2018**

Endro Praponco

(101-118)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. MITRA DUNIA PALLETINDO**

Badrian

(119-139)

**PERCEPATAN PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PERKEMBANGAN EKONOMI
DI INDONESIA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : TINJAUAN TEORITIK**

Sasli Rais

(140-153)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

IMPRESI PANDEMI PADA EKPEKTASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Boyke Hatman

(1-15)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI**

Jatenangan Manalu

(16-26)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA
PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN SELAMA PANDEMI COVID-19
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(27-37)

**PENGARUH HARGA JUAL TERHADAP VOLUME PENJUALAN PRODUK
STUDI KASUS PADA CV. CIPTA PANDI BEKASI**

Djano Lastro

(38-57)

**PENGARUH MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @RUMAHJULIET
TERHADAP CITRA RUMAH JULIET**

Bambang Pranoto

(58-79)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA**

Kurniati

(80-89)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN JASA EKSPEDISI TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. RPX EXPRESS CABANG KEBON JERUK**

Windarko

(90-100)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI PEGAWAI
"RSUD BUDI ASIH" JAKARTA TAHUN BUKU 2018**

Endro Praponco

(101-118)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. MITRA DUNIA PALLETINDO**

Badrian

(119-139)

**PERCEPATAN PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PERKEMBANGAN EKONOMI
DI INDONESIA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : TINJAUAN TEORITIK**

Sasli Rais

(140-153)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA DUNIA PALLETINDO

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

his study aims to determine the effect of work environment on employee performance in CV. Mitra Dunia Palletindo ".

The population in the study amounted to 40 employees of CV. Mitra Dunia Palletindo. Sampling technique uses saturated sampling technique, namely the entire population is sampled in this study.

The results of the study indicate that there is a significant influence between the Work Environment variables on the performance of the employees of CV. Mitra Dunia Palletindo, this is proven: From the results of the correlation coefficient, the result is $r = 0.634$. This shows that there is a strong relationship between work environment and employee performance. From the calculation of the coefficient of determination, it is found that the value of R Square = 0.402 or 40.2%. This value indicates that the percentage contribution of the influence of the Work Environment variable (X) on the Employee Performance variable (Y) is 40.2% while the remaining 59.8 is influenced by other variables or factors such as: Leadership, Training and Work Environment. From the calculation of the Simple Regression coefficient, the result is the equation $Y = 28.028 + 0.416 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) of 28.028 means that if the Work Environment (X) is 0, then the employee's performance (Y) is 28.028. The regression coefficient (b) of the Work Environment variable is 0.416; This means that if the value of the Work Environment (X) increases by 1 unit, the employee's performance (Y) will increase by 0.416 units. From the t test results, the t count results are 5.054, with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 1,674. Because $t \text{ count} > t \text{ table}$ with a significant level in the table of 0.000, which means $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, it means that it can be seen that the provision of work environment significantly affects the performance of employees of CV. Mitra Dunia Palletindo.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang dari manajemen keorganisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan

yaitu SDMnya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu di tentukan oleh kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya memperhatikan tingkat stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Selain stress, factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika kondisi ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang

bersih, tentu berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada CV. Mitra Dunia Palletindo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Produksi kemasan kayu. CV. Mitra Dunia Palletindo adalah perusahaan Produksi kemasan kayu dengan bentuk pelayanan jasa terhadap konsumen yang datang ke perusahaan, dengan demikian membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, oleh karena itu salah satunya adalah dengan cara meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Dunia Palletindo”**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Dunia Palletindo.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut **Gary Dessler (2006:2)** dalam bukunya edisi ke sembilan jilid 1 yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”.

Dari uraian menurut definisi-definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian sumber daya manusia sebenarnya sudah dikenal sejak timbulnya interaksi antara manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan dan sesuatu diluar diri manusia itu sendiri, yang pada saat ini disebut alam. Disinilah sumber daya manusia merupakan patner dari alam yang berada diluar diri mereka dan sekaligus merupakan bagian dari pada kultur.

Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu asset yang bermanfaat bagi berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan

mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pemba-ngunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Bagaimana-pun tidak dapat dibantah bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dan berperan sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan negara manapun.

Sumber Manajemen ini menekankan keamanan fisik dan ekonomis. Atasan menimbulkan rasa takut pada bawahan melalui pemberian ancaman-ancaman. Bawahan dimotivasi melalui pemberian hukuman dan kadangkala melalui hadiah. Sikap terhadap atasan patuh, taat, campur dengan rasa permusuhan. Kecurigaan antar tenaga kerja meluas. Komunikasi bercorak satu arah, dari puncak ke bawah, komunikasi dari bawah keatas sedikit sekali. Kalau ada, maka informasi yang diberikan cenderung tidak cermat dan tepat. Interaksi antar tenaga kerja dilandasi oleh rasa saling curiga, maka kerja sama dapat dikatakan tidak ada.

Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian,

dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintergrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2. Pengertian Manajemen

S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah yang dikutip oleh Sadili Samsudin dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2006: 17), mendefinisikan manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari definisi-definisi tersebut, kita dapat mengetahui bahwa ada yang mengatakan manajemen sebagai ilmu dan ada pula yang berpendapat manajemen sebagai seni. Manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Manajemen sebagai seni adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Ilmu mengajarkan kepada setiap orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni

mendorong orang untuk melaksanakannya.

Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu visi atau tujuan dengan keterampilan tertentu. Selain sebagai seni, manajemen juga sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan suatu perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang kontinu agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Hakekatnya, bahwa manajemen itu tiada lain adalah kemampuan untuk mengkombinasikan antara ilmu dan seni. Apabila kita membuat batasan atau definisi tentang manajemen, maka pada dasarnya manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut :

“Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan pengawasan”.

3. Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex. S. Nitisemito, dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015 : 38) yang mengatakan bahwa : “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”.

Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang manusiawi akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya mendorong pada prestasi kerja. Akan tetapi lingkungan yang melebihi batas ambang kemampuan pekerja untuk berkreasi, dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik pada kesehatan dan keselamatan diri pekerja. Oleh karena itu harus terus diusahakan lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, agar diperoleh suasana kerja yang sehat dan mampu bekerja secara efisien dan produktif. Untuk itu perlu selalu diadakan penilaian pada lingkungan kerja sebagai alat untuk memberikan peringatan diri kepada para pimpinan. (Siswanto S, 2005 : 177)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja atau pegawai

dalam melaksanakan tugasnya antara lain :

- a. Faktor fisik
Terdiri dari ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, dan peralatan kerja.
- b. Faktor kimia
Terdiri dari gas, uap, debu dan sebagainya
- c. Faktor biologi
- d. Faktor fisiologis
Terdiri dari konstruksi, isi kantor dan cara kerja.
- e. Faktor mental
Physiologist, social, ekonomis, seperti suasana kerja, hubungan diantara pekerja, komunikasi, perilaku, gaji atau upah, kesempatan memperoleh penghasilan. (Sedarmayanti, 2006 : 23)

Semangat dan kegairahan kerja dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas juga dipengaruhi oleh kompensasi atau upah, penempatan, sifat pekerjaan, kesempatan promosi, keamanan kerja, mutasi, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Faktor lingkungan kerja walaupun disadari banyak berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja, ternyata banyak organisasi, lembaga ataupun perusahaan yang kurang memberikan perhatian serius atas faktor ini.

Sehubungan dengan itu NitiseMITO (2007 – 109) menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar obyek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi atau lembaga adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi atau lembaga dan berpengaruh pada organisasi atau lembaga itu. Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang manusiawi akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya mendorong pada prestasi kerja. Akan tetapi lingkungan yang melebihi batas ambang kemampuan pekerja untuk berkreasi, dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik pada kesehatan dan keselamatan diri pekerja. Oleh karena itu harus terus diusahakan lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, agar diperoleh suasana kerja yang sehat dan mampu bekerja secara efisien dan produktif. Untuk itu perlu selalu diadakan penilaian pada lingkungan kerja sebagai alat untuk memberikan peringatan diri kepada para pemimpin atau majikan.

Faktor-faktor lingkungan kerja tentu tidak sama untuk semua pekerjaan. Untuk pekerjaan kantor faktor yang banyak berpengaruh adalah faktor fisik, mental psikologis, sosial ekonomi dan fisiologis. Sedang bagi yang bekerja di pabrik, kelima faktor yang disebut diatas mempunyai pengaruh pada pekerja.

Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antara seorang pekerja dengan pekerja lain, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas ikut menyebabkan prestasi kerja yang buruk. (Theodore G. Tyssen, 2008 : 07).

Kondisi kerja yang buruk, membuat orang akan bersikap acuh tak acuh pada tugas-tugasnya, tanpa percikan motivasi untuk berkreasi, prestasi merosot dan tidak merelakan orang-orang yang terbaik akan pergi, karena wajar bagi pegawai yang berprestasi dengan lebih baik cenderung pergi ke organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, ruang, tata letak, kebisingan. Factor-faktor itu hanyalah beberapa unsur dari

lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja. Beberapa aspek lingkungan kerja yang menghalangi orang untuk melakukan kerja terbaik (Theodore G. Tyssen, 2008:50) :

Cuaca buruk

1. Alat-alat yang tidak memadai
2. Kekurangan bahan kerja
3. Anggaran yang tidak memadai
4. Rusaknya peralatan
5. Masalah dengan sesama pekerja.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja meliputi faktor yang dapat dikendalikan dan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen. Cuaca yang tidak mendukung pada kesehatan si pekerja akan sangat berpengaruh pada produktivitasnya, hal ini mudah diterima dengan akal sehat, sehingga seharusnya tempat kerja disesuaikan dengan kondisi pegawai. Disadari bahwa tuntutan itu bukan sesuatu yang mudah, Karena tidak mungkin menyesuaikan cuaca dengan semua keadaan pegawai.

Oleh Karena itu dalam penerimaan pegawai faktor kesehatan dan kesesuaian dengan lingkungan kerja perlu diperhatikan.

Hubungan sesama teman kerja ikut mnenentukan ketenangan dan kesenangan bekerja. Ketidak

harmonisan dan ketidakserasian akan menyebabkan seorang pegawai tidak betah untuk duduk dan bekerja disatu lingkungan kerja.

Ketidakcocokan watak, tabiat dan tindak tanduk sering menyebabkan situasi kerja menjadi tidak harmonis, akan berdampak benar-benar sulit mengharapkan prestasi kerja yang tinggi, sebagaimana diharapkan oleh semua pimpinan organisasi atau lembaga. Konflik antar manusia dan perbedaan antara pribadi sering mencuat dan sangat menonjol, yang apabila tidak segera diatasi dapat menjadi masalah besar, baik bersifat terbuka maupun tertutup atau tersembunyi dilingkungan suatu organisasi.

Alat dan bahan kerja setiap tahun dirancang dan dianggarkan sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu tidak beralasan untuk menempatkan lingkungan sebagai penghambat, bahkan sebaliknya faktor ini menjadi dominan dalam faktor pendukung keberhasilan. Dalam kenyataannya faktor ini sering menjadi keluhan pegawai, karena distribusi alat dan peralatan tidak tepat waktu dan tidak tepat kualitas. Keadaan seperti itu terjadi karena pengadaan alat dan bahan ditentukan oleh perilaku pemimpin

yang berwenang dalam bidang tersebut.

Dengan memperhatikan masing-masing diatas, berarti faktor yang termasuk lingkungan kerja amatlah luas dan beragam. Adakalanya suatu faktor dianggap tidak berpengaruh pada pekerja misalnya “warna ruangan”, tetapi dilain kesempatan dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada pegawai yang bekerja, dilingkungan tersebut. Oleh karena itu susunan faktor yang berada di lingkungan kerja atau apapun bentuknya harus mendapat perhatian, agar dikelola menjadi pemberi pengaruh positif terhadap kegairahan kerja bagi pegawai, dan jangan dibiarkan sampai memberi pengaruh negatif. Oleh karena itu sejak awal bekerja seorang pegawai atau pmpinan suatu organisasi perlu memberikan perhatian serius pada aspek lingkungan ini.

Unsur-unsur lingkungan kerja, seperti :

- a. Fasilitas kerja yang mencakup :
 1. Keberadaan fasilitas pendukung kerja seperti : alat kantor, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja.
 2. Jumlah peralatan yang meliputi kecukupan, ketersediaan, kesiapan.

3. Mutu yang meliputi kehandalan, kesesuaian dengan kebutuhan.
- b. Gaji dan tunjangan, yang memerlukan perhatian disini:
 1. Kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja.
 2. Kesempatan memperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-sumber penghasilan lain dari upah atau gaji (rasa keadilan).
- c. Hubungan kerja mencakup :
 1. Interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, pimpinan, dan unit-unit lain.
 2. Kelancaran komunikasi seperti dengan teman kerja, kesediaan menolong, keterbukaan sesama teman kerja dan lain-lain.

Apabila diperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja dan cakupannya maka sulit untuk dibantah bahwa aspek lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya. Aspek lain yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah usaha pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan kerja dapat ditempuh dengan memberikan pelatihan

bidang manajemen, nilai moral, perilaku, pengerjaan tugas dan pengelolaan lingkungan kerja. Pegawai yang telah mendapat pelatihan harus diberi tugas untuk menularkan pengetahuan dan keterampilannya pada pegawai lain melalui diskusi-diskusi yang terprogram. Semakin banyak pegawai yang memahami manajemen, akan lebih mudah menerima perubahan.

Selain melalui pelatihan, cakrawala pegawai dapat dikembangkan dengan mengadakan pertukaran pegawai dari satu unit kerja ke unit lain agar memiliki keterampilan kerja yang luas dan siap bekerja pada banyak unit kerja. Dengan bekerja dalam team kerja yang handal, pegawai akan lebih berprestasi. Sehubungan dengan itu Likert mengatakan bahwa ada beberapa penyebab kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi yang lebih produktif. Pertama, pegawai lebih berprestasi dan lebih saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, kelompok kerja dengan loyalitas kelompok yang tinggi menunjukkan kemauan untuk membantu daripada kelompok-kelompok dengan loyalitas yang

rendah. Pada kelompok yang loyalitas tinggi ada kecenderungan pekerjaan akan mengalir antara pekerja. (Stephen Pigors, 2005 : 145).

Berdasarkan pendapat Likert tersebut, pegawai dalam kemandiriannya didorong untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkannya saling membantu, saling berbagi rasa, saling berbagi informasi, dengan diskusi-diskusi yang teratur, baik antara pegawai maupun dengan pimpinan.

Setiap individu mempunyai kemampuan genetis untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempunyai pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. (T.M Fraser, 2005 : 83). Pendapat ini ada benarnya karena manusia dapat bekerja dalam kondisi yang bagaimana-apun apabila keadaan memaksa, namun menjadi permasalahan adalah bekerja dalam lingkungan yang baik akan berbeda hasilnya dengan bekerja pada lingkungan yang buruk. Dalam kondisi itu hasil-hasil bekerja bukan sekedar bekerja, tetapi harus membawa makna untuk organisasi atau lembaga.

Dari berbagai pendapat tentang faktor lingkungan yang berpengaruh pada pekerjaan seperti diuraikan diatas, dalam penelitian

ini yang dimaksud pengertian lingkungan kerja mencakup fasilitas yang mendukung pegawai, baik jumlah maupun mutunya, gaji dan tunjangan berupa kesesuaian jumlah gaji, kesempatan memperoleh penghasilan tambahan, dan hubungan kerja dalam arti interaksi antar pegawai dan pemimpin serta kelancaran komunikasi diantara para pegawai dengan semua personil dalam intansinya. Dari suatu hasil penelitian dinyatakan ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.(Daniel C. Fieldman dan Hugh J. amold, 2006:197).

Para pegawai mengutamakan :

Pertama, kondisi lingkungan kerja yang baik karena memerlukan kenikmatan secara fisik dalam bekerja. Udara yang terlalu panas atau penerangan yang terlalu gelap akan menyebabkan ketidak-enakan secara fisik, karena bisa menimbulkan kelelahan. Udara yang kurang bersih dan ventilasi yang kurang bisa berbahaya bagi kesehatan.

Kedua, peralatan, karena pegawai ingin bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Peralatan yang cukup memungkinkan pekerja menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dalam rangka pencapaian tujuan.

Ketiga, karier, karena pekerja juga ingin menyalurkan

bakat yang dimilikinya, karier yang jelas merupakan harapan semua pegawai.

Lingkungan kerja adalah sumber kepuasan kerja, keluhan mengenai lingkungan kerja, adalah simbol atau perwujudan dari frustrasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari manajemen. Kondisi itu berarti bahwa aspek lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

Dari teori-teori yang telah dibahas diatas, maka yang dimaksud lingkungan kerja pegawai adalah :

- (1) Faktor lingkungan fisik yang terdiri dari ruang kerja dan peralatan kerja,
- (2) Hubungan kerja yang terdiri dari komunikasi, kerjasama, suasana kerjadan sikap

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja Karyawan Faustino Cardosa Gomes, dalam buku Evaluasi Kinerja SDM (2014:9) yang mengatakan bahwa: "Kinerja karyawan adalah ungkapanm seperti output efesiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan prduktivitas"

Kinerja pada dasarnya mmerupakan prilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan pada suatu perusahaan harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Stolovic dan Keeps (2002) dalam Casio (2002) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Bernardin dan Russel (2003) mengartikan kinerja sebagai "*record of comes produced on a specified job function or activating during a specified time period*" (catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu).

Sedangkan menurut Casio (2002) kinerja merujuk kepada sesuatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Dari pengertian-pengertian tentang kinerja diatas maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan

atau tugas yang telah dicapai oleh seseorang melalui proses evaluasi atau penilaian kinerja karyawan yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" Hendry Simamora (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a. Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja bagi para karyawan dalam suatu organisasi dapat kita bagi menjadi :

1. Tujuan evaluasi
Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam menentukan keputusan-keputusan promosi, demosi, teminasi dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan
Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang.

Sedangkan Dessler (2007) memberikan contoh kriteria penilaian kerja karyawan meliputi kualitas, produktivitas (kualitas dan efisien), pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai pembandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005) bahwa definisi kinerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

5. Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja yang tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam Raharjo (2005) menyebutkan bahwa beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental yang positif yang mengarahkannya agar bertindak dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki tingkat pengendalian diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam bidang pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai piranti kerja didukung oleh suasana psikologis dan biasanya mereka adalah pekerja keras terus menerus.

6. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika para karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Mc Kenna dan Beach (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah pengetahuan, kemampuan keterampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok).

Sementara Simamora Hendry (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi dan kegiatan yang dihasilkan
2. Kuantitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau yang diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan yang sebagaimana telah disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam perusahaan. Di samping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Meskipun para karyawan tersebut bekerja pada bagian dan tempat yang

sama namun produktivitas kerja mereka tidaklah sama.

Menurut Mannheim Bilha et al (2007) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan menurut Mc Cornick dan Tiffin (2004) terdapat variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

1. Variabel Individu

Variabel Individu meliputi sikap, karakteristik, minat, pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian serta faktor individu lainnya.

2. Variabel Organisasi

Variabel organisasi menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang dapat kita jabarkan menjadi : Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature dan ventilasi).

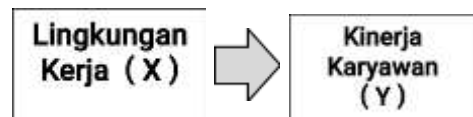
a. Faktor social, meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social. Davis dan J.W. Newstrom (2009) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan
Faktor kemampuan terdiri dari :
 - a) Pengetahuan meliputi pendidikan, pengalaman, latihan, dan mina
 - b) Keterampilan meliputi kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor motivasi
Faktor motivasi terdiri dari :
 - a) Kondisi social meliputi organisasi formal dan informal, kepemimpinan
 - b) Serikat kerja meliputi kebutuhan individu secara fisiologi, social dan egoistic
- 3) Faktor meliputi lingkungan kerja.
Steers (2005) berpendapat ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Dari berbagai ahli tersebut diatas, maka sesuai dengan penelitian ini maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu

variabel organisasi dan variabel individual.

B. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Mitra Dunia Palletindo yang beralamat di Graha Mas Pemuda, Taman Berdikari Sentosa Jl. Raya Pemuda, Blok AC, No. 12, Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan terhitung dari Oktober 2020 sampai Nopember 2020.

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan

acuan penulis untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara.

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

4. Kuesioner.

Merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mitra Dunia Palletindo yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono (2006;78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan CV. Mitra Dunia Paleletindo.

D. Variabel Penelitian dan definisi Operasional Variabel.

1. Variabel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) Variabel adalah : suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya . didalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu :

a. Variabel Bebas (Independent Variabel).

Variabel Bebas (X) adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja.

b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat (Y) adalah Variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel.

Untuk mengukur Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) maka disusun kisi-kisi pertanyaan dari setiap variabel sebagai berikut :

D. Teknik Analisa Data.

1. Analisa korelasi sederhana

Menurut (Sugiyono, 2007:30) Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui

keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Analisa Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2011: 231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

2. Analisa Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (kinerja).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk

persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28) :

$$Y = a + bX + e$$

3. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI

A. Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Tabel 4.1
Hasil output SPSS
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	0,402	0,386	3,25771

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,634. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin baik Lingkungan Kerja karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

B. Koefisen Detrminasi.

Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koofisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,402 atau 40,2 %. Nilai ini menunjukkan bahwa bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah

sebesar 40,2 % sedangkan sisanya 59,8 dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin.

C. Koefisien Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable Lingkungan Kerja mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable Lingkungan Kerja dengan variable kinerja karyawan apakah berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$.

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,416 dan nilai konstanta (a) sebesar 28,028. Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 28,028 + 0,416 X + e$. Arti persamaan ini adalah :

1. Konstanta (a) sebesar 28,028 artinya apabila Lingkungan Kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 28,028.

2. Koefisien regresi (b) variable Lingkungan Kerja sebesar 0,416; artinya apabila nilai Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 satuan.

D. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat t hitung sebesar 5,054, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.674. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara signifikan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Dunia Palletindo.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Mitra Dunia Palletindo. hal ini dapat dibuktikan dari :

1. Dari hasil Koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,634$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki Perusahaan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.
2. Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi didapatkan nilai R Square = $0,402$ atau $40,2\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $40,2\%$ sedangkan sisanya $59,8\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Kepemimpinan, Disiplin dan Disiplin.
3. Dari hasil perhitungan koefisien Regresi Sederhana didapatkan hasil dengan persamaan $Y = 28,028 + 0,416 X + e$. Arti persamaan ini adalah :
Konstanta (a) sebesar $28,028$ artinya apabila Lingkungan Kerja (X) nilainya adalah 0 , maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar $28,028$. Koefisien regresi (b) variabel Lingkungan Kerja

sebesar $0,416$; artinya apabila nilai Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,416$ satuan.

4. Dari hasil Uji t didapatkan hasil t hitung sebesar $5,054$, dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Maka t tabelnya adalah $1,674$. Karena t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikansi pada tabel sebesar $0,000$ yang artinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Mitra Dunia Palletindo.

B. Saran.

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Mempertahankan lingkungan kerja dengan sarana yang nyaman dan kondusif dan mendorong kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan penghargaan atau jabatan sebagai bentuk penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, dalam buku Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama Bandung 2014.
- A.Mangkunegara & A. Prabu Anwar, 2000, Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suhartini. 2006, Prosedur Penelitian, Jakarta : Bina Aksara.
- Buchari, Zainun, 2008, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta.
- Drs. Danang Sunyoto, dalam buku penelitian sumber daya manusia, PT Buku Seru, Jakarta, 2015.
- Maslow, Abraham H, 2004, Motivasi dan kepribadian, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia, PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Malayu SP. Hasibuan, 2009, Organisasi dan Motivasi, Jakarta. CV. Haji Masagung.
- Muchdasyah, Sinungan, 2006, Produktivitas, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2006, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Siswoyo, Haryono, Dr, 2005, Buku Panduan Skripsi STIE PBM, Badan Penerbit STIE PBM, Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi, 2008, Metodologi Penelitian. Jakarta: CV Rajawali.
- Winardi, J, 2002, Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.