

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MESITECHMITRA PURNABANGUN DURI-RIAU

Desriani

Institut Agama Islam Edi Haryono Madani

Email: desrio6@gmail.com

Muhammad Adriani

Institut Agama Islam Edi Haryono Madani

Email: Muhammadadriani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze how the work environment influences employee performance at PT. Mesitechmitra Purnabangun. How to improve employee performance by considering the work environment within the company. The method used in this study is a survey, this type of research is quantitative. The number of samples in this study was 46 people, using a saturated sampling technique where all populations were sampled. The results of this study indicate that the work environment has a significant positive effect on employee performance at PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri-Riau branch, seen from the T Statistic value of $11,698 > 1,684$ which illustrates that the work environment influences employee performance. And also strengthened by the results of the Determination Coefficient (R^2) of 0.778 which contains the understanding that the influence of the work environment on employee performance at PT. Mesitechmitra Purnabangun is 77.8%.

Keywords: Work Environment and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesitechmitra Purnabangun. Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mesitechmitra Purnabangun cabang duri-riau terlihat nilai Statistik T $11.698 > 1.684$ yang menggambarkan lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dan diperkuat juga dengan hasil Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,778 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mesitechmitra Purnabangun sebesar 77,8%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi banyak menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien.

Keefektifan dan keefesien dalam suatu perusahaan sangat di perlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat,dunia pekerjaan menjadi hal yang sangat kompetitif. Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat menuntut setiap perusahaan untuk dapat beradaptasi dan bersaing secara global.

Menurut Aljabar(2020:5) Sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, serta memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai.

Dengan tuntutan dan kemampuan organisasi tidaklah wajar jika banyak karyawan yang berpotensi berkemapuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini di mungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat di sayangkan sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara efektif . Di karenakan fasilitas peralatan tempat bekerja tidak memadai. Seperti yang tertera ditabel dibawah ini.

**Data Fasilitas Kerja Fisik Pada PT.Mesitechmitra Purnabangun
Tahun 2019-2024**

No	Fasilitas	Tahun						Total rusa k
		201 9	202 0	2021	202 2	202 3	2024	
1	AC	12	12	12	12	8	8	4
2	Meja	32	32	32	32	27	28	4
3	Kursi	32	32	32	32	27	27	5
4	Printer	13	13	13	10	8	8	5
5	Toilet	2	2	2	2	1	1	1
6	Genset	2	2	2	2	0	0	2
7	Mesin Foto Copy	0	0	0	0	0	0	0

Sumber data : Dept General Affair PT.Mesitechmitra Purnabangun

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan fisik pada PT.Mesitechmitra Purnabangun baik tetapi memiliki banyak kekurangan pada fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan, seperti mesin printer yang rusak dan tidak terlalu banyak sehingga pemakaiannya bergantian dan tidak tersedianya mesin foto copy yang di anggap bisa meringankan atau membantu pekerjaan lebih mudah,karena kalau di lihat dari data printer tidak memungkinkan pekerjaan cepat terselesaikan dan memungkinkan biaya besar.

PT. Mesitechmitra Purnabangun terlihat sebagai identitas yang berkomitmen terhadap standar tinggi dalam industri kelautan, lepas pantai, minyak, dan gas. Sertifikasi ISO dan landasan perusahaan yang kuat menunjukkan fokus pada keamanan, kualitas, dan kepuasan pelanggan.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian sesuatu dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja sama untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Secara etimologis, kata Manajemen diambil dari bahasa Perancis Kuno, yaitu “*management*” artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, koordinasi, mengatur dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini untuk mencapai tujuan yang sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

Menurut Firmansyah,(2018:4) Pengertian manajemen adalah keterampilan dan pengetahuan dalam merencanakan, mengorganisir, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Indikator Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang menunjukkan kondisi kerja dan dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Indikator ini dapat dikategorikan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan Fisik

- Penerangan / Cahaya : tingkat penerangan yang cukup dan nyaman untuk bekerja.
- Suhu dan Kelembaban : Suhu dan Kelembaban ruangan yang sesuai untuk kenyamanan bekerja.
- Sirkulasi Udara ; Sirkulasi udara yang baik untuk mencegah udara yang tidak segar dan bau tidak sedap.
- Kebisingan : Tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi dan kesehatan pendengaran.
- Kebersihan : Kebersihan tempat kerja yang terjaga.
- Keamanan : Keamanan tempat kerja yang memadai untuk mencegah kecelakaan dan bahaya.
- Fasilitas : Tersedia fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan.

Kinerja Karyawan

- Pengertian kinerja karyawan ialah merupakan gambaran tentang kemampuan , keterampilan, dan hasil kerja yang di perlihatkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang di tetapkan, tingkat produktifitas , kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolak ukur kinerja karyawan menjadi cermin dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

- Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam waktu periode tertentu,yang diukur berdasarkan target yang d tetapkan.
- Kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga dapat diartikan kegiatan atau proses kerja sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan. Karena pada dasarnya, suatu organisasi dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Indikator Keberhasilan kinerja karyawan

Iniilah beberapa indikator yang dapat membantu mengukur pencapaian dan kontribusi karyawan ;

1. Kualitas Kerja, Menilai keakuratan, ketepatan waktu, dan hasil kerja sesuai standar perusahaan.
2. Produktivitas Kerja, Mengukur efisiensi dan output karyawan dalam waktu tertentu.
3. Kehadiran Kerja, Melihat Absensi, keterlambatan, dan cuti yang diambil
4. Displin Kerja, Menilai ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.
5. Kerjasama Tim, Mengukur kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan mencapai tujuan tim.
6. Inovasi, Menilai kreatifitas dan kemampuan karyawan memberikan ide-ide baru untuk perbaikan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan jika lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja menurun.

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono.(2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme,yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data

menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan, data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

a. Data Primer

Data Primer data yang dikumpulkan untuk menjawab masalah penelitian secara khusus, Data primer diperoleh dari sumber pertama, seperti individu atau perseorangan, melalui survey di lapangan, wawancara, atau pengisian kuesioner.

b. Data Skunder

Data Skunder data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Data skunder bisa diperoleh dari publikasi pemerintah, situs web, buku, artiker jurnal,catatan internal, dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (*field research*)

Studi lapangan yaitu studi atau penelitian untuk mendapatkan data primer dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan jalan mempelajari literature-literatur berupa catatan kuliah, tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan judul yang peneliti buat.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalh yang dihadapi.

2. Wawancara

Suatu metode untuk dapat mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data dan keterangan menunjang analisis dalam penelitian.

3. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan cara menagjukan pertanyaan untuk dijawab oleh responden dimana kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT.Mesitechmitra Purnabangun cabang duri-riau bertujuan untuk mencari informasi masalah yang di teliti, kuisisioner ini dalam bentuk skala likert dengan memilih jawaban sebagai berikut ;

Sangat Setuju	SS	= 5
Setuju	S	= 4
Cukup Setuju	CS	= 3
Tidak Setuju	TS	= 2
Sangat Tidak Setuju	STS	= 1

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, data yang diperoleh akan diolah menggunakan metode statistika, karena data diperoleh berupa angka dan metode statistik dapat memberi

hasil obyektif. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel-variabel yang akan dikorelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, maka untuk menduga regresi liniernya perlu menaksir parameter-parameter regresinya

sehingga diperoleh persamaannya seperti berikut .Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kriterium

X : Prediktor

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif , yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan dengan pengolahan data kemudian ditabulasikan, selanjutnya diuraikan dengan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori. Analisis data yang dilakukan merupakan analisis kuantitatif pada dasarnya dengan berbagai angka dan perhitungan yang menggunakan metode standar yang dibantu dengan aplikasi statistical package social sciences versi 30.0 dan microsoft excel 2010.

Uji Validitas

Sugiyono,(2018 : 267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang di peroleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukuranya, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi yang menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pernyataan) dengan skor total. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian karyawan PT.Mesitechmitra Purnabangun duri-riau berjumlah sebanyak 46 karyawan dengan perincian sebagai berikut jumlah responden sebanyak 41 orang. Setelah diadakan penyebaran kuisioner kepada masing-masing responden maka diperoleh karakteristik dari responden sebanyak 41 orang, deskriptif responden ini dipandang penting untuk di kemukakan bahwa perbedaan di setiap responden terhadap item-item yang diberikan dengan perbedaan dari setiap jawaban responden.

Deskripsi Analisis Statistik

Variabel Lingkungan Kerja (x)

Adanya lingkungan dalam melakukan pekerjaan karyawan diharapkan akan memberikan hasil maksimal dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dilihat dalam penelitian ini merupakan unsur-unsur kenyamanan dalam bekerja untuk mengukur indikator dalam penelitian ini digunakan kuisioner dengan jumlah sebanyak 13 pernyataan. Jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X) dapat dilihat tabel berikut ;

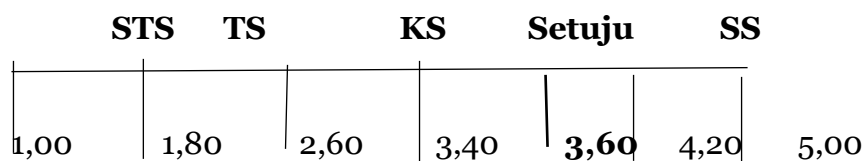
Tanggapan Responden tentang lingkungan kerja

	Pertanyaan	Skor pertanyaan					Total Skor	Mean	Ket
		SS	S	C	TS	STS			
Lingkungan Kerja	Lingkungan Dan Fasllitas								
	X1	2	28	11			41	3,78	Valid
	X2	2	33	6			41	3,90	Valid
	X4	4	25	12			41	3,80	Valid
	X5	2	32	7			41	3,88	Valid
	X6		1	27		13	41	2,71	Valid
	Penerangan dan Suhu Udara								
	X3	6	27	8			41	3,95	Valid
	X7			30		11	41	2,73	Valid
	X8		16	25			41	3,39	Valid
	Keamanan tempat kerja								
	X11		18	23			41	3,44	Valid
	X12	24	5	12			41	4,29	Valid
	Hubungan Karyawan								
	X9	5	23	13			41	3,80	Valid
	X10	1	15	25			41	3,41	Valid
	X13	2	28	11			41	3,78	Valid
	Rata-rata Variabel X							3,60	Valid

Sumber Data : Diolah oleh peneliti dengan spss v.30 2024

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, indikator terbesar pertama yaitu 4,29 terkait dengan variabel lingkungan kerja yang berfokus pada keamanan tempat kerja pada pertanyaan X₁₂, trus pertanyaan X₃ indikator terbesar kedua yaitu 3,95 untuk penerangan dan suhu udara, dan Pertanyaan X₂ indikator terbesar ketiga yaitu 3,90 untuk lingkungan dan fasilitas kerja karena variabel ini memiliki rata-rata tertinggi berdasarkan garis kontinum dikatakan baik, sementara itu, skor terkecil 2.71 terkait dengan variabel lingkungan kerja fisik yang berfokus fasilitas tambahan seperti m.foto copy, dan genset pada pertanyaan X₆ karena nilai rata- rata pada variabel ini lebih rendah daripada variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas tambahan sangat mempengaruhi lingkungan kerja untuk menunjang pekerjaan karyawan pada PT.Mesitechmitra Purnabangun Cabang Duri-Riau masih kurang efektif. Berikut dibuat garis kontinum :

Garis kontinum Variabel X



Variabel Kinerja Karyawan

	Pertanyaan	Skor pertanyaan					Total Skor	Mean	Ket
		SS	S	C	TS	STS			
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja								
	Y2	14	27				41	3,95	Valid
	Y3	10	30	1			41	2,78	Valid
	Y5	12	28	1			41	2,73	Valid
	Y6	31	9	1			41	2,29	Valid
	Kuantitas Kerja								
	Y1	1	20	20			41	3,93	Valid
	Y4	31	3	7			41	3,41	Valid
	Y7	34	6	1			41	2,22	Valid
	Y8	37	2	2			41	3,15	Valid
	Y9	2	2	37			41	3,44	Valid
	Y11	4	11	26			41	3,44	Valid
	Hasil Kerja								
	Y10	2	28	11			41	4,22	Valid
	Y12	22	19				41	2,49	Valid
	Y13	5	2	34			41	4,46	Valid
	Rata-rata Variabel Y							3,27	Valid

Sumber Data : Diolah oleh peneliti dengan spss v.30 2024

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, skor terbesar 4.46 terkait dengan variabel kinerja karyawan yang berfokus pada hasil kerja Y_{13} karena variabel ini memiliki rata-rata tertinggi berdasarkan garis kontinum dikatakan sesuai, sementara itu, skor terkecil 2,22 terkait dengan variabel kinerja karyawan yang berfokus pada kuantitas kerja Y_7 karena nilai rata-rata pada variabel ini lebih rendah daripada variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan pada PT.Mesitechmitra Purnabangun Cabang Duri-Riau masih kurang efektif dalam penyusunan rencana kerja. Berdasarkan garis kontinum variabel Y_9 dikatakan mampu atau cukup baik. Berikut dibuat garis kontinum:

Deskripsi Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono,(2020:202) uji validitas adalah suatu ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau peneliti. Berikut hasil uji validitas terhadap variable lingkungan kerja pada PT.Mesitechmitra Purnabangun ;

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,855	0,308	Valid
X2	0,592	0,308	Valid
X3	0,518	0,308	Valid
X4	0,634	0,308	Valid
X5	0,578	0,308	Valid
X6	0,677	0,308	Valid
X7	0,766	0,308	Valid
X8	0,481	0,308	Valid
X9	0,447	0,308	Valid
X10	0,561	0,308	Valid

Sumber Data : Diolah oleh peneliti dengan spss v.30 2024

Berdasarkan table hasil uji validitas lingkungan kerja diatas, maka diketahui r hitung dari semua pernyataan lebih besar dari r tabel, maka semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Uji Validitasi Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,430	0,308	Valid
Y2	0,414	0,308	Valid
Y3	0,776	0,308	Valid
Y4	0,622	0,308	Valid
Y5	0,558	0,308	Valid
Y6	0,532	0,308	Valid
Y7	0,396	0,308	Valid

Y8	0,505	0,308	Valid
Y9	0,653	0,308	Valid
Y10	0,392	0,308	Valid
Y11	0,653	0,308	Valid
Y12	0,687	0,308	Valid
Y13	0,335	0,308	Valid

Sumber Data : Diolah oleh Peneliti dengan spss v.30 2024

Berdasarkan table hasil uji validitas kinerja karyawan di atas dengan menggunakan 13 pernyataan maka diketahui nilai r hitung lebih besar dari pada 0,308. Dari table di atas dapat diperoleh hasil dari 13 pernyataan yang dinilai valid untuk mewakili variable kinerja karyawan.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas untuk menentukan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsiten instrumen penelitian, untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan valid. Berikut hasil uji reabilitas untuk variable Lingkungan Kerja (x) :

Hasil Nilai Uji Reliabilitas Variabel

Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,897	13

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti dengan spss v.30 2024

Nilai Cronbach Alpha untuk variable lingkungan kerja yang tertera pada table diatas adalah 0,897. Nilai tersebut menyatakan variable lingkungan kerja bersifat reliable. Alasanya nilai cronbach Alpha terhitung lebih besar dari pada 0,6.

Hasil Nilai Uji Reliabelitas Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	13

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti dengan spss v.30 (2024)

Nilai Cronbach Alpha untuk variable Kinerja Karyawan yang tertera pada table diatas adalag 0,859. Nilai tersebut menyatakan variable kinerja karyawan bersifat reliable. Alasannya nilai cronbach Alpha terhitung lebih besar dari pad 0,6.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan akan memenuhi rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawaml kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fsilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kesesuain lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja kurang baik dan kurang memadai maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Hasil ini menunjukan bahawa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT.Mesitechmitra Purnabangun cabang duri-riau terlihat nilai Statistik T $11.698 > 1.684$ yang menggambarkan lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dan diperkuat juga dengan hasil Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,778 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mesitechmitra Purnabangun sebesar 77,8%.

Hal ini juga didukung pada penelitian sebelumnya oleh Sukmawati haryanto (2024) Penagaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bank BJB, selain itu juga didukung pada peneliti Andi Justiana ahmad, mappamiring, Nuryanti Mustari (2022) Penagaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan, ada juga peneliti Jeni nata liyas (2020) tentang penagaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Danamon Indonesia cabang simpang pasar bawah dan juga di perkuat hasil penelitian Tetiana Ovia rahayu (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja di rumah sakit islam siti asyiah madiun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan hasil linear sederhana terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat dari regresi linear sederhana maka diperoleh regresi sederhana yang menghasilkan nilai $Y = a + bX$ ada pun $Y = 6.391 + 0.771X$. Nilai Constant (Y) = $6.391 + 0,771$ Lingkungan kerja (X).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai T_{hitung} sebesar **11,698** dan nilai distribusi tabel atau T_{tabel} **1.684**. hal ini menunjukan ada penagaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengamatan dari responden karyawan PT.Mesitechmitra Purnabangun menunjukan ada pengaruh antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai R sebesar **0,778**, berarti hubungan keeratan antara variabel independe (Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) besar, Nilai R square sebesar **0.778 artinya 77,8%** berdasarkan pengertian bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **77,8 %**. Sedangkan sisanya **21,2 %** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil pada penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mesitechmitra Purnabangun Duri-Riau. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong kolaborasi serta komunikasi

yang baik antara karyawan, Seperti penyampain ide, memberikan masukan atau saran, peningkatan mutu kerja karyawan serta inovasi yang akan mempenagruhi citra perusahaan dimata masyarakat.

REFERENSI

- Abdul Yusuf et al, (2021). *Pengaruh Persepsi Manfaat dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Kepuasan Konsumen OVO*. Jurnal Manajemen, 54- 63.
- Haryanto,Sukmawati . *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Cabang Taman Sari Kota Bandung*.Jurnal Manajemen. Bandung.univesitas sangga buana (YPKP).
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*. SEIKO: Journal of Management & Business, vol 5 no 1, 585–591.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 5(3), 163-170.
- Susan, E.(2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2):952-62.
- Sihaloho,R.D & Hotlin,S. (2019), *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum.Vol 9(2):275

Thesis

- Ekawati, zuni. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada UD.Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk*. Phd Thesis.Tulung Agung: UIN Sayyid Ali Rahmatullah.
- Kisworo, B. (2020). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidikan dan Tenaga Pendidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Jawa Tengah : Tesis UNY.
- Prasetyo, E. B.2021 *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*.PhD Thesis. universitas 17 Agustus 1945 surabaya.
- Pribadi, H. N. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, konflik kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal*.PhD Thesis. Universitas Pancasakti Tegal.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.Semarang. PhD Thesis. Universitas Katolik Soegijaprata.

Buku

- Afandi, Pandi.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Arikunto, S.(2021), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firmansyah, M. Anang dan. Budi W. Mahardhika. 2018. *Pengantar Manajemen Ed.1, Cet. 1*. Yogyakarta: Deepublish.
- John F. Mee Agrawal, & Gupta. (2020). *Principles Of Management*. Bandung : PT Refika aditama.
- Handayani, R.(2020), *Metodologi Penelitian Sosial*, Bantul : Russmedia Grafika.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto,S.dan Hatmawan, Agli A.(2020), *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cetakan Pertama: Januari. Sleman : Deepunlish.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.