

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA JAKARTA

Oleh : Muhammad Sularno dan Dini Handrini*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta. "Data analysis methods and techniques used in this research is quantitative analysis to be able to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta. Respondents in this study were 78 respondents. The method in this study uses data collection methods, sampling using saturated sampling and analysis using validity tests, reliability tests, correlation coefficient tests, coefficients of determination, simple regression analysis and hypothesis testing. "From the results of the calculation of the influence of the work environment on employee performance based on the calculation of the correlation coefficient, a value of 0.718 means that the influence of the work environment on employee performance can be categorized as having a very strong influence. From the calculation of the coefficient of determination (KD) obtained a value of 0.515, this shows that the contribution of the work environment to employee performance is 51.5%, while the remaining 48.5% is influenced by other factors. Furthermore, the results of hypothesis testing show that there is an influence of the work environment on employee performance, this is based on a hypothesis test that can be concluded with a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $8.990 > t_{table} 1.992$, in this case H_0 is rejected and H_a is accepted there is a significant influence between the work environment on the performance of employees at PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta. "Keywords: Work Environment and Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam kemajuan perusahaan. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Menurut Bangun (2012 : 230) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2004 : 23) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam keefektifitasan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (1992:183), lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun lingkungan

kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai atau tidak memadai dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berakibat kinerja karyawan tersebut menurun. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang.

Pada dasarnya secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta. sudah cukup baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang telat pada saat masuk kantor, tingkat kedisiplinan terhadap prosedur perusahaan yang masih rendah, kelalaian dan kelambanan dalam melakukan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

pekerjaan, belum tercapainya target yang ditetapkan perusahaan, juga lingkungan yang kurang kondusif.

Padahal karyawan telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, kegiatan pariwisata

maupun outbond untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai, dan adanya training untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan pada karyawan dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA, JAKARTA."

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

B. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Secara luas kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Mangkunegara (2000 : 67), bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Cokroaminoto (2007) juga menyatakan bahwa "kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan."

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Sedarmayati (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

METODE PENELITIAN

Metode dan teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 Responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, sampling dengan menggunakan sampling jenuh dan analisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas Instrumen dan Reabilitas Instrumen

Uji Validitas Instrumen

- Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja)
Dengan menggunakan proram SPSS versi 21.0, maka didapat hasil uji Validitas Instrumen pada lampiran. Nilai r tabel dengan jumlah 78 responden pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,2227. Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan rtabel sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X)

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,349	0,2227	0,000	Valid
Butir 2	0,639	0,2227	0,000	Valid
Butir 3	0,627	0,2227	0,000	Valid
Butir 4	0,663	0,2227	0,000	Valid

Butir 5	0,425	0,2227	0,000	Valid
Butir 6	0,287	0,2227	0,000	Valid
Butir 7	0,578	0,2227	0,000	Valid
Butir 8	0,359	0,2227	0,000	Valid
Butir 9	0,416	0,2227	0,000	Valid
Butir 10	0,607	0,2227	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen variabel lingkungan kerja yang dikatakan valid karena nilai r dari masing-masing butir pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%, didapatkan nilai rtabel sebesar 0,2227. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa butir pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pernyataan ke-4 dengan nilai r sebesar 0,663 dan butir pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah butir pernyataan ke-6 dengan nilai r sebesar 0,287.

- b. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)
 Dengan menggunakan proram SPSS versi 21.0, maka didapat hasil uji Validitas Instrumen pada lampiran. Nilai r tabel dengan jumlah 78 responden pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,2227. Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan rtabel sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,571	0,2227	0,000	Valid
Butir 2	0,572	0,2227	0,000	Valid
Butir 3	0,613	0,2227	0,000	Valid
Butir 4	0,534	0,2227	0,000	Valid
Butir 5	0,476	0,2227	0,000	Valid
Butir 6	0,654	0,2227	0,000	Valid
Butir 7	0,621	0,2227	0,000	Valid
Butir 8	0,386	0,2227	0,000	Valid
Butir 9	0,448	0,2227	0,000	Valid
Butir 10	0,263	0,2227	0,000	Valid
Butir 11	0,471	0,2227	0,000	Valid
Butir 12	0,412	0,2220	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa 12 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen variabel kinerja karyawan yang

dikatakan valid karena nilai r dari masing-masing butir pernyataan lebih besar daripada nilai rtabel pada taraf signifikansi 5%, didapatkan nilai rtabel sebesar 0,2227. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa butir pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pernyataan ke-6 dengan nilai r sebesar 0,654 dan butir pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah butir pernyataan ke-10 dengan nilai r sebesar 0,263.

Uji Reliabilitas Instrumen

- a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)
 Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Tabel 3

Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	10

Kriteria keputusan :

$rca > 0,6$ ($\alpha = 5\%$), maka instrumen (alat ukur) dinyatakan reliabel.

$rca \hat{A} 0,6$ ($\alpha = 5\%$), maka instrumen (alat ukur) dinyatakan tidak reliabel.

Dengan demikian, karena hasil perhitungan rca lebih besar daripada 0,6 yaitu ($0,809 > 0,6$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
 Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Tabel 4

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	12

Kriteria keputusan :

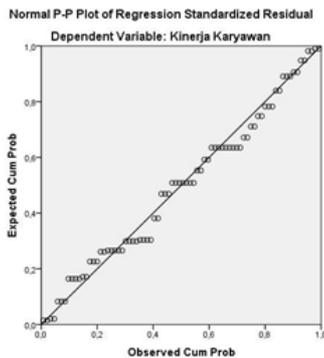
$rca > 0,6$ ($\alpha = 5\%$), maka instrumen (alat ukur) dinyatakan reliabel.

$rca \hat{A} 0,6$ ($\alpha = 5\%$), maka instrumen (alat ukur) dinyatakan tidak reliabel.

Dengan demikian, karena hasil perhitungan rca lebih besar daripada 0,6 yaitu (0,828 > 0.6) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel

B. Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas

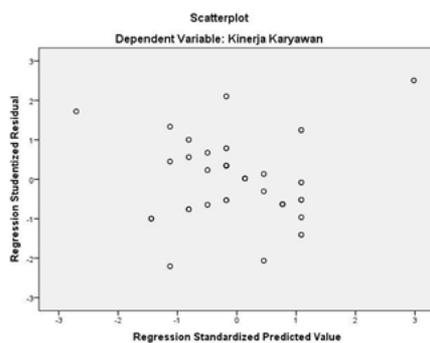


Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah.

Dari gambar menunjukan Normal P-P Plot (Normalitas) terlihat bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi Normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini memiliki data berdistribusi normal. Maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas Ghozali (2005:126).

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah.

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi atau dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen lingkungan kerja.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah.

Berdasarkan analisis diatas, menunjukkan korelasi antara tingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi untuk X dengan Y sebesar 0,718. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan dikatakan kuat (0,71 – 0,90), sesuai dengan tabel dibawah ini :

Kualifikasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Hubungan
0,91 – 1,00	Sangat Kuat
0,71 – 0,90	Kuat
0,41 – 0,70	Cukup Kuat
0,21 – 0,40	Lemah
Negatif – 0,20	Sangat Lemah

Sumber : Sugiyono (2010:133)

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R square dari tabel model summary yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,509	2,292

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah

Berdasarkan analisis tabel diatas diperoleh nilai koefisien R square yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,515 atau 51,5% hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) mampu mempengaruhi atau menjelaskan 51,5% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 48,5% (100% - 51,5%) dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 didapat model regresi seperti pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
 Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	,742	,083	,718	8,990	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, data diolah.

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,522 + 0,742 X$ maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan jika lingkungan kerja = 0, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 17,522. Jika lingkungan kerja naik 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,742 dan sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar 1, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,742.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Langkah untuk menguji hipotesis dengan membandingkan besarnya angka t hitung (statistik) dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (\alpha/2, n-k)$: Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (\alpha/2, n-k)$: Ho ditolak dan Ha diterima.

Kemudian membandingkan antara angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0.05 (5%). Jika nilai probabilitas $t > 0.05$ maka tidak ada pengaruh variabel independen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probabilitas $t < 0.05$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen (koefisien regresi signifikan).

Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 didapat uji t seperti dibawah ini :

Tabel 4.15
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,522	3,359		5,217	,000
1 Lingkungan Kerja	,742	,083	,718	8,990	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, data diolah.

Hasil pengujian dari tabel Diatas diperoleh angka t hitung lingkungan kerja sebesar 8,990. Maka diketahui bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0.05/2, 78-2) = t \text{ tabel}$ sebesar 1,992.

Hasil pengujian statistik t didapatkan angka thitung lingkungan kerja sebesar $8,990 > t \text{ tabel} 1,992$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian untuk lingkungan kerja ini mempunyai angka signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian menerima Ha. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta.

Interpretasi Hasil

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu yang dihasilkan dan dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya berdasarkan kualitas dan kuantitas

kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan prestasi kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian penelitian yang telah dijelaskan diatas diperoleh nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,718. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dikatakan kuat. Hasil pengujian statistik t didapatkan angka thitung lingkungan kerja sebesar $8,990 > t$ tabel 1,992. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja ini, mempunyai angka signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian menerima H_a . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, dkk. (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang). Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan antaran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian maka t hitung $>$ t tabel yaitu $8,990 > t$ tabel 1,992 yang artinya

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja, mempunyai angka signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian menerima H_a . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara, Jakarta.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0,718 berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 0,515 hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi variabel lain.

B. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan secara cermat dan hati-hati berdasarkan metode dan prosedur penelitian yang sudah sesuai dengan jenis penelitian. Namun kesempurnaan suatu hasil penelitian merupakan suatu hal yang selalu jauh untuk dicapai dalam hal penelitian yang masih dilakukan oleh sebatas pikiran manusia. Oleh karena itu suatu hasil penelitian dianggap baik, merupakan penelitian yang hasilnya baru pada saat itu, sampai nantinya ada penelitian baru yang lain yang akan menemukan hal yang baru yang belum diteliti pada penelitian sebelumnya. Adapun keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengambilan data untuk variabel penelitian dengan menggunakan kuisioner belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, karena subjektivitas dalam menjawab pertanyaan pada kuisioner tidak dapat dihindarkan, sehingga beberapa jawaban responden bisa saja bias.
2. Penelitian hanya menggunakan dan mendeskripsikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga tentunya masih terdapat banyak faktor-faktor lain nya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada psikologi para karyawan, hendaknya setiap keadaan dapat selalu diperhatikan, khususnya di sekitar karyawan pada saat melaksanakan aktivitas kerjanya.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mengembangkan dan menyediakan lingkungan kerja yang lebih luas, fasilitas yang memadai dan lengkap. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan lagi sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat lebih menikmati pekerjaannya guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai dan nyaman menjadi faktor yang cukup berpengaruh terhadap para karyawan. Kemudian perlu adanya regenerasi karyawan agar dapat didominasi karyawan yang produktif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Lingkungan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Erni Trisnawati, Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana. Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Semarang : UNDIP.
- Gulo, W. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IX Jilid I*. Yogyakarta: BPFY UGM.
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). *Manajemen SDM*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Imam, Supardi. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumi.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Andi.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana, Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.