



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *JACKAL HOLIDAYS* JAKARTA

Wiwit Damayanti, Ana Zaitiainun Al – Jahra, Andarias Sambo, Sani Mawarni
Universitas Mitra Bangsa

Email: annazahra2001@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa peranan sumber daya manusia dalam organisasi penting keberadaannya bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

Metode yang digunakan yaitu kuantitatif, jawaban responden untuk kuesioner yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta rata-rata memberikan gambaran bahwa variabel-variabel yang diamati menunjukkan hal-hal yang sudah baik. Dari hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa dari jumlah 42 responden. Kuesioner tersebut dibuat dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji regresi sederhana, uji korelasi, uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance at the Jackal Holidays Company in Jakarta. The results of this study prove that the role of human resources in an organization is important for the survival and development of the organization.

The method used is quantitative, the respondents' answers to the questionnaire related to the work environment on employee performance at the Jackal Holidays company in Jakarta on average give an illustration that the observed variables indicate that things are already good. From the results of processing the questionnaire it is known that of the total 42 respondents. The questionnaire was made using a Likert scale. The analysis technique used includes simple regression test, correlation test, partial hypothesis test and simultaneous hypothesis test and coefficient of determination test using the SPSS version 25 application. The results showed that the work environment has a significant effect on employee performance at Jackal Holidays company in Jakarta.

Keywords: Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia didalamnya. Hal ini unsur manusia didalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja didalamnya, sehingga akan menimbulkan kinerja yang baik dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Lingkungan kerja karyawan merupakan suatu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan akan menurun, sementara ruang maupun alat-alat kerja yang dimiliki perusahaan memiliki ruangan yang cukup luas tetapi belum ditunjang untuk fasilitas yang lain seperti warna, penerangan dan alat-alat kerja yang sudah mulai tidak layak untuk dipakai yang dapat menunjang produktifitas karyawan.

penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah data, menganalisa data, dan

menginterpretasikan data. Apabila ketiga hal tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai dengan teori-teori dan panduan yang diterapkan dalam penelitian ini, maka dapat di ambil kesimpulan penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta. Hasil dari penelitian ini selain untuk kepentingan perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, juga penulis gunakan untuk melengkapi salah satu syarat dalam menempuh Ujian Manajemen Program StuManajemen (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Stima Immi Jakarta.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Money, Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjasuat bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia: Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator linglingungan kerja fisik antara lain:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja, menurut Silalahi (2021), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh

orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu didalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Menurut Yantika (2018) terdapat tiga dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja yang dihasilkan oleh orang atau organisasi ditunjukkan dalam dimensi ini sebagai prasyarat yang menjastandar kerja. Karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi kriteria setiap profesi, yang bervariasi dari satu posisi ke posisi berikutnya.

b. Kualitas hasil kerja

Untuk dapat menciptakan pekerjaan berkaliber yang dibutuhkan oleh tugas yang diberikan, setiap individu dalam organisasi harus memenuhi seperangkat standar. Karyawan harus mengubah standar kualitas mereka untuk setiap pekerjaan agar dapat melakukannya sesuai dengan persyaratan.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Setiap pekerjaan berbeda dari yang berikutnya karena beberapa tugas bergantung pada yang lain dan harus dilakukan dengan cepat dan akurat. Oleh karena itu, jika pekerjaan tidak dilakukan secara efisien dan tepat waktu suatu bidang akan berdampak pada pekerjaan bidang lain yang akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan instrumen yang telah dibakukan berupa kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survey dilakukan untuk mendeskripsikan gambaran objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, yang kemudian hasilnya diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta.

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2018). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan *Jackal Holidays* Jakarta

dengan jumlah karyawan 42 orang.

Menurut Handayani (2020) ,teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

Menurut Sugiyono (2013:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 42 orang karyawan *Jackal Holidays*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyektif yang berisi pendapat dari responden. Sedangkan sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber data atau responden melalui kuesioner (Surahman dkk, 2016:159).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 25. Data ditampilkan untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif, kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisa berikut:

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden merupakan gambaran mengenai karakteristik responden yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

2. Analisis Data

Analisis data tersebut terbagi 2 (dua) yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini diperlukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:168) “valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid.

Kemudian membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk mendapatkan kriteria: sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”. Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, yakni tingkat kepercayaan bahwa suatu instrument evaluasi mampu memberikan hasil yang tepat. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan *reliable*.

Jika $r_{hitung} > 0,60$, maka tes memiliki reliabilitas tinggi (*reliabel*).

Jika $r_{hitung} < 0,60$, maka tes belum memiliki reliabilitas tinggi (*unreliabel*).

3. Uji Normalitas

Uji ini menggunakan statistik *Kolmogorov-smirnov* yang mana dasar keputusannya yaitu:

- Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan persamaan dari regresi linear tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

X = Variabel lingkungan kerja (variabel bebas)

Y = Variabel kinerja karyawan (variabel terikat)

a = Nilai konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjapenurunan.

5. Analisis Koefisien

a. Analisis Koefisien Korelasi

Rumus Koefisien memiliki kisaran yaitu $-1 <r> + 1$, dengan ketentuan sebagai berikut:

- $r = 0$, tidak ada hubungan korelasi antara variabel X dan Y
- $r = -1$, terdapat hubungan yang lemah antara variabel X dan Y
- $r = +1$, korelasi positif sempurna antara variabel X dan Y

Untuk menunjukkan tingkat hubungan positif ($0 <r< 1$), ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Sedang
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat Rendah

Sumber: Sugiono (2018:274)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar atau kecilnya pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain. Hal tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi (hubungan)

6. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis terhadap koefisien korelasi menggunakan uji “t”, sehingga bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: \rho = 0$, tidak ada hubungan antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- b. $H_a: \rho \neq 0$, ada hubungan antara variabel X (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 terima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan korelasi tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y tidak terdapat hubungan. Hal ini dilakukan dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 tolak dan H_a terima yang berarti koefisien korelasi signifikan sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai <i>Person Correlation</i>	Nilai r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,711	0,304	Valid
	X2	0,846	0,304	Valid
	X3	0,836	0,304	Valid
	X4	0,722	0,304	Valid
	X5	0,586	0,304	Valid
	X6	0,760	0,304	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,665	0,304	Valid
	Y2	0,715	0,304	Valid
	Y3	0,328	0,304	Valid
	Y4	0,674	0,304	Valid
	Y5	0,734	0,304	Valid

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Dari tabel menyatakan bahwa hasil uji validitas yang dilakukan pada 42 responden dinyatakan valid. Hasil validitas yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh data pada penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X		Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of item	Cronbach's Alpha	N of item
0,835	6	0,611	5

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Dari tabel 4.2 menyatakan bahwa hasil uji coba dari 42 responden menunjukkan *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) atas nilai 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10945438
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.090
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.3 berikut diketahui nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Pada pengujian autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dan berikut nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh melalui hasil estimasi model regresi.

Tabel 4.4 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.726	.719	1.123	1.650

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Dari tabel diatas hasil uji Autokorelasi sebagai berikut :

$N = 42$ (Total Responden)

$d = 1,650$ (*Durbin-Watson*)

$dL = 1,456$

$dU = 1,553$

$4 - dL = 4 - 1,456 = 2,544$

$4 - dU = 4 - 1,553 = 2,447$

Hasil = $dU < d < 4 - dU$

= $1,553 < 1,650 < 2,447$

Kesimpulan dari hasil Uji Autokorelasi tersebut adalah tidak terdapat Autokorelasi pada variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.496	1.420		5.277	.000
	Lingkungan Kerja	.552	.054	.852	10.288	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan perhitungan dari regresi linier sederhana tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 maka, demikian persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 7.496 + 0,552x$$

Konstanta sebesar 7.496 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7.496.

Koefisien regresi X sebesar 0,552 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,552 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.6 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.719	1.123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel diatas nilai *pearson correlation* 0,852 atau mendapatkan nilai kualifikasi koefisien korelasi 0,80 – 1,00 dengan kualifikasi **sangat kuat**. Kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi derajat hubungan yaitu korelasinya memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan interval 0,80-1,00.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determiansi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.719	1.123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel Model Summary tersebut hasilkan bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,852 yang berarti hubungannya adalah positif, Nilai R Square (Koefisien Determinasi) peroleh sebesar 0,726 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,726 \times 100\% = 72,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh sebesar 72,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Uji t
Tabel 4.8 Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.496	1.420		5.277	.000
	Lingkungan Kerja	.552	.054	.852	10.288	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan tabel atas diperoleh nilai t hitung $5,277 > t$ tabel $1,681$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 tolak H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah lakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisa regresi linier sederhana dapat nilai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 7,496 + 0,552$$

Konstanta sebesar 7,496, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,496. Koefisien regresi X sebesar 0,552 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,552 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

2. Nilai *R square* (koefisien Determinasi) diperoleh sebesar 0,726 yang berarti pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,726 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Nilai Koefisien Korelasi 0,852 atau mendapatkan nilai kualifikasi koefisien korelasi 0,80 – 1,00 dengan kualifikasi sangat kuat. Kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi derajat hubungan yaitu korelasinya memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan interval 0,80-1,00.
3. Berdasarkan hasil uji t, dari hasil penelitian ini menghasilkan diperoleh nilai t hitung $5,277 > t$ tabel $1,681$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 tolak H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Al, Surahman, et, 2016, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan)
- Bintarti S, 2015. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Radjab, Enny. Jam'an, Andi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif Dan Konstruktif*. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (StuKasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.