

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR  
WIDITA PAMARTA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU KABUPATEN  
INDRAGIRI HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**Oleh :**

**ADELA ANGGRAINI**

**175210864**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## **ABSTRAK**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
SINAR WIDITA PARMATA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Oleh :

**ADELA ANGGRAINI**

**175210864**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar widita parmata desa pasir keranji kecamatan pasir penyu kabupaten indragiri hulu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. sinar widita parmata dengan jumlah karyawan 164 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ,lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar widita parmata desa pasir keranji kecamatan pasir penyu kabupaten indragiri hulu.

**Kata Kunci : Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan**

## *ABSTRAK*

*EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. SINAR WIDITA PARMATA, PASIR KERANJI VILLAGE, SAND TURTLE DISTRICT, INDRAGIRI HULU REGENCY*

*By:*

*ADELA ANGGRAINI*

*175210864*

*The purpose of this study was to analyze the work environment on the performance of employees at PT. Sinar Widita Parmata, Pasir Keranji Village, Pasir Turtle Subdistrict, Indragiri Hulu Regency. The population used in this study were employees at PT. Sinar Widita Parmata with 164 employees, while the samples taken were 62 people using purposive sampling. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the SPSS 21.0 program. The results showed that the variable, work environment had a positive and significant influence on employee performance at PT. Sinar Widita Parmata, Pasir Keranji Village, Pasir Turtle Subdistrict, Indragiri Hulu Regency.*

*Keywords: work environment and employee performance*



## **KATA PENGANTAR**

*Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.*

*Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR WIDITA PARMATA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU KABUPATEN INDRAGIRI HULU”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.*

*Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.*

*Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada*

*kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :*

- 1. Kepada Ayahanda Syamsi dan Ibunda Fariana, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.*
- 2. Ibuk DR.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.*
- 3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.*
- 4. Ibuk Hafidzah Nurjannah,. SE.,MM. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.*
- 5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.*
- 6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.*

*Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.*

*Pekanbaru, 2 Nov 2021  
Penulis*

**ADELA ANGGRAINI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	<i>i</i>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<i>iii</i>
<b>DAFTAR ISI</b>	<i>v</i>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<i>viii</i>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<i>ix</i>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH	6
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITI	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	<b>9</b>
2.1 Lingkungan kerja	9
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja	10
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	13
2.2.3 Tujuan penilaian kinerja	14
2.2.4 Indikator Kinerja	14
2.2.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja	15
2.3 Penelitian Terdahulu	15



2.4 Kerangka Pemikiran.....	17
2.5 Hipotesis.....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
3.1 Lokasi (Atau Objek Penelitian).....	19
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	19
3.3 Populasi dan Sampel.....	20
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.5 Analisis Data.....	22
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>27</b>
4.1 Berdirinya PT. Sinar Widita Pamarta.....	27
4.2 Visi dan Misi PT. Sinar Widata Pamarta.....	27
4.3. Izin Lokasi.....	27
4.4 Izin Usaha.....	28
4.5 Lahan usaha diperoleh.....	28
4.6 Penanaman.....	28
4.7 Kemitraan.....	29
4.8 Sosial.....	29
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	31
5.1.1 Tingkat Umur.....	31
5.1.2 Tingkat Pendidikan.....	32
5.1.3 Masa Kerja.....	33
5.1.4 Jenis Kelamin.....	34
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	34
5.2.1 Uji Validitas.....	34
5.2.2 Hasil Uji Reliabelitas.....	35
5.3 Analisis Deskriptif.....	36
5.3.1 Lingkungan Kerja.....	36
5.3.2 Kinerja Karyawan.....	43
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
5.4.1 Uji Normalitas.....	50

5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	51
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	52
5.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu.....	53
5.5.1 Analisis Regresi Sederhana.....	53
5.5.2. Uji -t.....	56
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
5.6 Pembahasan.....	57
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
6.1 Kesimpulan.....	59
6.2 Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>





## DAFTAR TABEL

<i>Tabel 1. 1 Jumlah Target dan Realisasi Produksi dari tahun 2016 S/D 2020</i>	2
<i>Tabel 1. 2 Data Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta</i>	4
<i>Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu</i>	16
<i>Tabel 3. 1 Operasional Variabel</i>	19
<i>Tabel 4. 1 Lahan usaha perkebunan</i>	28
<i>Tabel 5. 1 Tingkat umur Karyawan PT. Sinar Widita Parmata</i>	32
<i>Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata</i>	32
<i>Tabel 5. 3 Masa Kerja Karyawan PT. Sinar Widita Parmata</i>	33
<i>Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan</i>	34
<i>Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian</i>	35
<i>Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian</i>	36
<i>Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Penerangan sangat perlu untuk keselamatan kerja</i>	37
<i>Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Suhu udara di dalam ruang kerja sangat penting untuk kenyamanan dalam bekerja</i>	37
<i>Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Pertukaran udara sangat penting bagi karyawan</i>	38
<i>Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan dan juga bawahan</i>	39
<i>Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar kerja lebih baik</i>	40
<i>Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Suasana Kerja sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</i>	40
<i>Tabel 5. 13 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel lingkungan kerja pada karyawan di PT. Sinar Widita Parmata</i>	41
<i>Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Proses dalam melaksanakan kerja menentukan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan</i>	43
<i>Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang Dalam bekerja karyawan memperkecil kesalahan dalam kerja</i>	44
<i>Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan harus memberikan</i>	

<a href="#"><u>pelayanan semaksimal kepada konsumen</u></a> .....	45
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.....	46
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan harus telitih dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan yang besar.....	47
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus mampu menganalisis data ataupun mencari informasi dalam kerja.....	48
Tabel 5. 20 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel kinerja karyawan pada karyawan di PT. Sinar Widita Parmata.....	49
Tabel 5. 21 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 5. 22 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 5. 23 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Parmata Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu.....	55
Tabel 5. 24 Hasil Perhitungan Uji-t.....	56
Tabel 5. 25 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana(R2).....	57



## DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran</i> .....	18
<i>Gambar 4.1 Sturuktur Organisasi PT. Sinar Widita Pamarta</i> .....	30
<i>Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas</i> .....	53





## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

*Era Globalisasi yang semakin berkembang pesat, membawa keuntungan banyak, bahkan kemudahan bagi berbagai pebisnis di Indonesia, baik itu dalam bidang perindustrian, jasa, pendidikan atau bahkan perdagangan. Namun, Globalisasi tidak hanya membawa dampak positif, justru juga mendatangkan dampak Negatif, tapi itu semua tergantung kepada diri masing-masing yang menjalankannya. Perkembangan Globalisasi ini, harus diikuti oleh Pebisnis agar bisa terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Namun ada faktor lain yang harus diperhatikan, yaitu kinerja karyawan. Karena perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, agar karyawan bisa memberikan apa yang diinginkan perusahaan.*

*Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting, karena pada dasarnya sangat berfungsi sebagai faktor yang bisa menjadi penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia tidak akan mampu digantikan oleh sumber daya lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industry sampai pemutusan hubungan kerja, guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.*

*Keberhasilan suatu perusahaan bisa dilihat bagaimana dari peningkatan kinerja*

diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan sering disebut dengan prestasi kerja, dalam sebuah perusahaan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh perorang atau kelompok, dengan target waktu yang telah ditentukan. Kinerja hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang diselesaikan oleh seseorang, sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi pengaruh untuk memajukan perusahaan, atau bahkan menjadi faktor dalam mencapai target yang ditentukan.. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu perusahaan. Semakin bagus kinerja karyawan, maka perusahaan akan terus mampu beroperasi pada tahun-tahun berikutnya. Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan. Dibawah ini adalah table Kinerja Karyawan berdasarkan jumlah target Produksi dan Realisasi Produksi:

**Tabel 1. 1 Jumlah Target dan Realisasi Produksi dari tahun 2016 S/D 2020**

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase %
2016	30.219.000	17.132.379	56,69%
2017	29.889.500	23.579.334	78,89%
2018	27.876.000	30.375.964	108,97%
2019	39.030.500	32.294.238	82,74%
2020	40.351.000	33.055.951	81,92%

Sumber : PT. Sinar Widita Pamarta, Tahun 2021

Dapat dilihat dari table diatas bahwa jumlah target Realisasi masih banyak hasil Realisasi Produksi yang mengalami naik turun. Pada tahun 2016 target 30.219.000

ton sedangkan realisasinya hanya 17.132.379 ton atau 56,69%. Pada tahun 2017 target produksinya 29.889.500 realisasinya 23.579.334 atau 78,89%. Pada tahun 2018 target 27.876.000 dan realisasinya melebihi target yaitu 30.375.964 ton atau 108,9%. Pada tahun 2019 Target sebesar 39.030.500 realisasi hanya 32.294.238 atau 82,74% dan pada tahun 2020 Target produksinya adalah 40.531.000 dan target realisasinya hanya 33.055.951 ton atau 81,92%. Dapat dilihat bahwa pencapaian target dari tahun 2016-20120 di PT. Sinar Widita Pamarta mengalami naik turun. Pencapaian target dapat dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan yang menurun, hal ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal. Sedangkan proses dalam menyelesaikan tugas bagian kantor, ada sebagian tugas dilaksanakan lama, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Seorang pemimpin akan memiliki perbandingan yang dapat dirasakan atau bahkan dinilai para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik buruknya kepemimpinana didalam perusahaan tersebut akan menjadi penyebab sulitnya pencapaian target kinerja karyawan yaitu karena kepemimpinan yang ada didalam perusahaan kekuasaan an pengambilan keputusan diambil alih oleh pemimpin, dan tidak menyangkutkan para pekerja lainnya, dan pemimpin tidaklah menjadi peran aktif untuk menjaga para pekerja yang bekerja di lapangan. Tidak melibatkan pemimpin, membuat para pekerja merasa kurang mempunyai ambisi dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih bagus, dan juga merasa kurang puas dengan pemimpinnya.

PT. Sinar Widita Pamarta, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dengan kegiatan usaha utama Perseroan adalah mengembangkan, menanam, dan memanen Tandan Buah Segar (TBS) dari tanaman



Kelapa sawit. Berdiri sejak tahun 2007. Berikut merupakan jumlah karyawan beserta Jabatannya :

**Tabel 1. 2**  
**Data Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta**

No	kategori karyawan	posisi bulan lalu		
		Staff	SKU	KHL
1	Manager	1		
2	Legal	1		
3	asisten lapangan	3		
4	KTU	1		
5	Humas (Status Staff)	1		
6	Ka.Mekanik	1		
7	Kr.Admi HO Medan & PKU	4	1	
8	Kasir/Krani Pembukuun		2	
9	Kr.Payroll & Kr. Personalia		2	
10	Ka Gudang / Krani Gudang	1	1	
11	Mantri produksi/Teritorial	1	1	
12	Krani Divisi / Kr. Timbang		3	1
13	Pembantu Kantor / Tukang Kebun		1	
14	Penjaga Mess			1
15	Penjaga Masjid/Nazir		3	
16	PAM			2
17	Satpam/PK Malam		16	5
18	Mantri / Perawat		1	
19	Mandor i		3	
20	Mandor Panen		6	
21	Krani Buah		6	
22	Pemanen		76	9
23	Mandor Lapangan		8	1
24	Tenaga Kerja Lapangan			98
25	Mekanik		1	
26	Pembantu Mekanik		1	
27	Krani Traksi/Tehnik		1	
28	Operator Excavator		4	
29	Supir Truk		8	
30	Supir Bus Sekolah / Pick up		1	
31	Supir Staff		3	
32	Tukang Muat TBS		14	3
33	Mandor alat berat		1	

	Total	14	164	120
--	-------	----	-----	-----

Sumber : PT. Sinar Widita Pamarta, 2021

Dengan jumlah karyawan yang banyak , diharuskan karyawan bisa mencapai target kerja yang telah disepakati, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif. Maka diperlukan aspek yang dapat memotivasi karyawan agar bisa selalu meningkatkan kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Lingkungan Kerja menurut Danang (2015, p.38) adalah “segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik pada PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu masih dikatakan kurang nyaman, karena penerangan yang kurang bagus, jika karyawan lembur akan membuat karyawan kurang focus menjalankan tugasnya disebabkan penerangan yang kurang baik dengan begitu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan seperti penerangan agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja. Suhu udara dan pertukaran udara disekitaran perusahaan ini dikatakan kurang baik karena kurangnya pepohonan sehingga membuat lingkungan disana menjadi gersang sehingga membuat pertukaran udara yang kurang baik, sebaiknya harus ditanami pepohonan disekitaran perusahaan agar bisa mendapatkan udara segar atau bahkan pertukaran udara yang layak . Sedangkan Lingkungan mengenai non fisik merupakan suasana yang bersangkutan

*dengan kaitan kerja berupa, dengan pemimpin, kawan bekerja maupun berkaitan dengan bawahan.*

*Kaitan antar karyawan ataupun kaitan dengan pimpinan masih menjadi masalah yang sering terjadi dilingkungan PT. Sinar Widita Pamarta kecamatan pasir penyu kabupaten Indragiri hulu, terjadinya perselisihan karena perbedaan pendapat yang membuat sesama rekan kerja kurang harmonis, dan membuat suasana kerja menjadi kurang baik, oleh karena itu sebaiknya seorang pemimpin mengayomi bawahan atau bahkan mendengarkan keluh kesah, agar terbentuknya kekompakan dan keharmonisan hubungan dalam menuju tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Apabila masalah tersebut tidak segera dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas, baik bagi karyawan ataupun perusahaan.*

*Dari uraian Latar belakang di atas, maka penulis tertarik dengan mengangkat judul :“**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR WIDITA PAMARTA DESA PASIR KERANJI KECAMATAN PASIR PENYU KABUPATEN INDRAGIRI HULU**”*

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

*Uraian latar belakang masalah diatas, penulis dapat menyimpulkan perumusan masalah pokok penelitian ini merupakan : Akankah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta di Indragiri Hulu?*

## **1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**



## 1. Tujuan Penelitian

*agar dapat mengetahui ataupun menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta*

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Peneliti

*Dengan penelitian semoga bisa berguna dan memperluas dalam bidang Manajemen, khususnya masalah Lingkungan kerja dan Kinerja.*

### b. Bagi Perusahaan(PT. Sinar Widita Pamarta)

*Dengan penelitian ini semoga bisa Memberi masukan pada pihak manajemen perusahaan khususnya masalah lingkungan kerja PT. Sinar Widita Pamarta untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang*

### c. Bagi Pihak Lain

*Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi yang dapat memberi tambahan ilmu pengetahuan atau bahkan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama pada masa yang akan datang.*

## 1.4 Sistematika Penulisan

*Untuk mempermudah Pemahaman dalam Penulisan Skripsi yang akan datang.*

Maka penulis membagi kedalam enam pokok pembahasan (BAB) dan masing-masing BAB dibagi lagi beberapa SUB bagian antara lain :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini mengemukakan tentang judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam BAB ini terdiri dari tinjauan pustaka dan struktur penelitian dimana akan diuraikan tentang pengertian Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan, struktur penelitian , hipotesis, variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam BAB ini mengenai ruang lingkup penelitian populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian. jenis penelitian, populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian dan sumber data metode pengumpulan data variabel penelitian dan metode analisis data

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Menjelaskan secara singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Akan membahas analisis data tentang pengaruh Lingkungan Kerja

*terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta.*

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

*Dari Analisis data pembahasan, maka penulis membuat Kesimpulan dan juga Saran.*





## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Lingkungan kerja

##### 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

*Iridiastadi dan Yassierli (2017:217), Lingkungan Kerja adalah kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sering bergantung dengan Lingkungan bagian fisik yaitu tempat dilakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali akan berdampak negatife ke hasil pekerjaan, Lingkungan fisik jika dikategorikan tidak memadai maka mempengaruhi keselamat dan bahkan kesehatan karyawan.*

*Sedarmayanti (dalam Setyadi,Utami & Nutjahjono,2015:2), Lingkungan kerja ada dua yaitu, Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adanya Lingkungan kerja yang memadai, membuat hati senang, dan ini merupakan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.*

*NitiseMITO (dalam Sugiyarti, 2012:75) Lingkungan merupakan apa yang ada disekitaran pekerja dan bisa memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberi ke padanya. Jika bertambah bagus lingkungan yang ada disekitar pekerja, akan semakim bagus pula kinerja diperoleh pekerja.*

*Dari berbagai uraian diatas maka bisa disimpulkan, bahwa Lingkungan Kerja merupakan objek apa yang ada disekitaran pekerja, maupun berupa fisik ataupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.*

### **2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

*Sedarmayanti(2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.*

#### **a. Lingkungan kerja fisik**

*Menurut Nitisimito(2010) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.*

#### **b. Lingkungan kerja non fisik**

*Menurut Sedarmayanti(2014) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atausan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.*

### **2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

*Menurut Sedarmayanti (2011:46) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja diukur melalui :*

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

##### **a. Penerangan**

*Peneangan manfaatnya sangat besar bagi pegawai untuk keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu sangat perlu diperhatikan adanya*

*penerangan yang cukup terang tapi tidak membuat silau. Penerangan yang kurang memadai, membuat keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, dan banyak mendapatkan kesalahan, ini akan menjadi penyebab kurang effisiennya dalam melaksanakan tugasnya, sehingga membuat sulitnya mencapai tujuan suatu organisasi tersebut.*

**b. Suhu udara**

*Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.*

**c. Kebisingan suara**

*Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.*

**d. Bau-bau di tempat kerja**

*Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-*



*bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.*

*e. Keamanan kerja*

*Keamanan dan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini kewanibawaan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.*

*2. Lingkungan kerja non fisik*

*a. Hubungan atasan dan bawahan*

*kaitan kerja yang berbentuk hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan oleh kaitan yang erat, hingga dapat sesuatu bisa berlangsung dengan aturan yang disesuaikan.*

*b. Hubungan sesama rekan*

*Agar tercapainya tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan, maka harus terdapat kerja sama yang bagus antara sesama karyawan, ataupun antar bawahan atau pemimpin. Karena dengan begitu akan membuat suasana yang humoris dalam suatu perusahaan, sehingga membuat tugas yang diberikan oleh atasan tidak akan menjadi beban*

bagi karyawan.

c. *Suasana*

*Kondisi kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerja akan dapat menyelesaikan, sebab dengan tata kerja akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.*

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

*Menurut Afandi (2018:84) kinerja merupakan hasil yang telah tercapai oleh pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerja yang bersangkutan.*

*Menurut Mangkunegara (2017 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.*

*Sedangkan menurut Noor (2013 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan, misalnya standard, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.*

*Beberapa pendapat di atas bisa disimpulkan kalau kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga mendapatkan hasil akhir yang memuaskan.*

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

*Menurut Afandi (2018 : 86-87) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :*

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.*
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.*
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.*
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai*
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.*
- f. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi*
- g. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja*
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar pegawai ikut*



*mematuhinya agar tujuan tercapai.*

*i. Disiplin kerja*

### **2.2.3 Tujuan penilaian kinerja**

*Menurut Kasmir, (2016:197) terdapat tujuan penilaian Kinerja karyawan, antara lain yaitu :*

- 1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan*
- 2. Keputusan penempatan*
- 3. Perencanaan dan pengembangan karier*
- 4. Kebutuhan latihan dan pengembangan*
- 5. Penyesuaian kompensasi*
- 6. Inventori kompetensi pegawai*
- 7. Kesempatan kerja adil*
- 8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan*
- 9. Budaya kerja*

### **2.2.4 Indikator Kinerja**

*Menurut Mangkunegara (2013 : 67) indikator prestasi kerja terdiri dari:*

- 1. Kualitas*

*Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya bias diukur dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.*

## **2. Kuantitas**

*Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, yang perlu diamati bukan hasil rutin namun seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.*

## **3. Ketepatan waktu**

*Kewajiban karyawan melaksanakan aktivitas atau kegiatannya yang berhubungan dengan waktu kerja yang ditetapkan organisasi.*

### **2.2.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

*Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:221), dalam setiap pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi, seseorang memerlukan berbagai dorongan atau motivasi dan faktor pendukung lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai macam cara dilakukan agar karyawannya bias memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.*

## **2.3 Penelitian Terdahulu**

*Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam table sebagai berikut :*

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
-----	----------	-------	-----------------	------------------

1.	<p><i>Ilham Alya Idrus (2020)</i></p>	<p><i>Pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Kampar</i></p>	<p><i>Analisis Regresi Linear Berganda</i></p>	<p><i>Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja baik secara persial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,849 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 84,9% terhadap motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh variabel keinginan dan harapan pribadi karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</i></p>
2.	<p><i>Salman Farisa, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, (2020)</i></p>	<p><i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) KebunTanah Putih Provinsi Riau</i></p>	<p><i>Analisis Regresi Linear Berganda</i></p>	<p><i>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan</i></p>
3.	<p><i>Meta Clara : Wina Wirdani Manalu : Cahaya Deviani Naiborhu :</i></p>	<p><i>Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada</i></p>	<p><i>Analisis Regresi Linear Berganda</i></p>	<p><i>Pengujian hasil secara simultan didapat hasil <math>56,778 &gt; 2,71</math> dan signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2),</i></p>

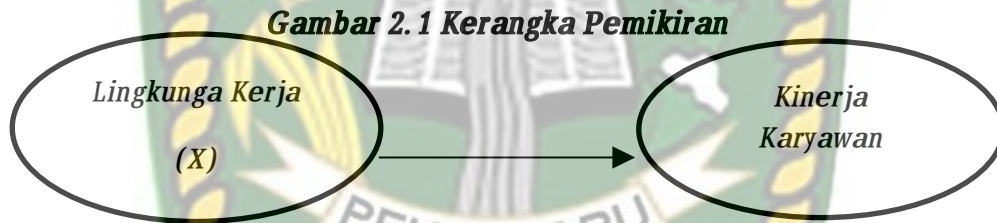


	<i>Nurmaidia Ginting (2020)</i>	<i>PT. Perkebunan Nusantara III Medan</i>		<i>dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.</i>
4.	<i>Dessy, Lidia Yunita, Nora Anisa Br.Sinulingga (2018)</i>	<i>Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau</i>	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	<i>Variabel Independen X1 diperoleh t hitung <math>1,60 &lt; t_{table}</math> 1,98 dan <math>sig = 0,11 &gt; 0,05</math>, variabel X2 t hitung <math>7,78 &gt; t_{table}</math> 1,98 dan <math>sig = 0,00 &lt; 0,05</math>, maka variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. hasil uji F menunjukkan bahwa <math>F_{hitung}</math> 50,36 <math>&gt; F_{table}</math> 3,09 dan <math>sig = 0,00 &lt; 0,05</math>, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.</i>
5.	<i>Baginda Ali, Suarni Norawati, Muhammad Salis, (2017)</i>	<i>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar</i>	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	<i>Bersumber pada uji simultan, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar. Bersumber uji parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar dan lingkungan</i>

				kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar.
--	--	--	--	--

**2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan telaah Pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



Sumber. Sedarmayanti(2011:46)

Sumber. Mangkunegara(2013:67)

**2.5 Hipotesis**

Berlandaskan pada perumusan masala dan landasan teoritas yang dikemukakan di atas, jadi hipotesis penelitian ini adalah : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Lokasi (Atau Objek Penelitian)**

*Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada di PT. Sinar Widita Pamarta yang berlokasi di Desa Pasir keranji Kecamatan Pasir penyu Kabupaten Indragiri hulu.*



### 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah penelitian yang diteliti, maka variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Lingkungan kerja(X): “Lingkungan Kerja adalah kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang sering bergantung paa lingkungan fisik tempat pekerjaan dilakukan. (Yassierli 2017:217)</p>	<p>Lingkungan kerja fisik</p> <p>Lingkungan non fisik</p>	<p>a. Penerangan</p> <p>b. Suhu udara</p> <p>c. Pertukaran udara</p> <p>a. Hubungan atasan dan bawahan</p> <p>b. Hubungan sesama rekan</p> <p>c. Suasana kerja</p>	<p>Ordina 1</p>
<p>Kinerja (Y): “Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi 2016:176)</p>	<p>Kuantitas</p> <p>Kualitas</p>	<p>a. Proses kerja</p> <p>b. Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan</p> <p>c. Kecepatan kerja</p> <p>a. Ketepatan kerja</p> <p>b. Ketelitian kerja</p> <p>c. Kemampuan menganalisis data atau informasi</p>	<p>Ordina 1</p>

--	--	--	--

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta Indragiri Hulu. jumlah karyawannya yaitu sebanyak 164 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel penelitian ini, dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar eror (0,1)

berdasarkan rumus Slovin diatas, dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{164}{1 + (164 \times (0,1)^2)} = 62,1 \text{ Dibulatkan menjadi } 62$$

No	Kategori Karyawan	SKU
1.	Mandor Panen	6
2.	Tukang Muat TBS	14
3.	Pemanen	42

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulisan memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu :

1. *Data Primer*, merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan/responden serta pemimpin perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja dan dalam pencapaian hasil kerja.
2. *Data Sekunder* merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan, rencana kerja sehubungan dengan Lingkungan kerja serta



hubungannya dengan peningkatan kinerja perusahaan.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut :

### **a. Interview**

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan data yang penulis butuhkan

### **b. Kuesioner**

dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden yang merupakan karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta

Adapun pedoman penilaian skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Cukup Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat tidak Setuju = 0

## **3.5 Analisis Data**

*Dalam menganalisis data terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengelola data yang didapat dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan cara menggunakan landasan teori sebagai alat pemecah masalah yang dihadapi, kemudian membuat suatu kesimpulan.*

*Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah, dengan cara menggunakan :*

**a. Uji validitas**

*Menurut Ghozali(2016:52), Uji validitas ini digunakan untuk mengukur seberapa sah atau tidak sahnya kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian bila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka disimpulkan butir pertanyaan kuesioner valid, sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan kuesioner tidak valid.*

**b. Uji Realibitas**

*Menurut Ghozali (2016:47-48), realibitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.*

c. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengguna atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa  $t$  dan uji  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali(2016:103), uji multikolonieritas bermaksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Apabila terdapat Variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozila (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka



disebut Heteroskedastisitas.

d. Uji regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variable independen dengan satu variable dependen. Analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah positif atau negative untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan (+) atau penurunan (-) Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua langkah, yaitu pengujian secara total dari masing-masing variable bebas dan pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi linear sederhana, adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

$(\Sigma Y)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variable

Y variable

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument penelitian berkorelasi
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument penelitian adalah tidak berkorelasi

*Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :*

*0,00 – 0,199 = Sangat rendah*

*0,20 – 0,399 = Rendah*

*0,40 – 0,599 = Sedang*

*0,60 – 0,799 = Kuat*

*0,80 – 1,000 = Sangat kuat*

*e. Uji Koefisien Determinasi Adjusted ( $R^2$ )*

*Menurut Ghozali (2016:97), mengemukakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.*

*f. Koefisien Korelasi*

*Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu.*

### **3.6 Uji Hipotesis**

#### **A. Uji Parsial**

Menurut Ghozila (2016:97), uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau :

1.  $H_0 : \beta_i = 0$  (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
2.  $H_A : \beta_i \neq 0$  (variabel tersebut merupakan variabel oenjelasan yang signifikan terhadap variabel dependent).

#### **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Berdirinya PT. Sinar Widita Pamarta**

PT. Sinar Widita Pamarta didirikan tanggal 02-09-1994 berkedudukan di Kota Madya Pekanbaru dibuat dihadapan Notaris Singgih Susilo SH di Pekanbaru, sudah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 06-01-1995 No. C2-282 HT.01.01 Tahun 1995

#### **4.2 Visi dan Misi PT. Sinar Widata Pamarta**

##### **a. Visi**

“Membangun Perkebunan Berteknologi Dan Ramah Lingkungan Tanpa Merusak Ekosistem Dalam Lingkungan Kebun Dan Berpartisipasi Dengan Pemerintah Dalam



*Rangka Meningkatkan Devisa Negara Untuk Kemakmuran Rakyat Indonesia”.*

*b. Misi*

*”Menciptakan Lapangan Kerja Bagi Penduduk Sekitar Perusahaan Dengan Terampil Dan Profesional Dalam Rangka Mensejahterakan Karyawan Dan Masyarakat”*

#### **4.3. Izin Lokasi**

*Pemberian Izin Lokasi untuk pembangunan kebun kelapa sawit atas nama PT. Sinar Widita Pamarta dikeluarkan oleh Bupati Indragiri Hulu No. 23 Tahun 2007 yang ditetapkan di Rengat, tanggal 15 Januari 2007 seluas 1.680 Ha. Izin Lokasi telah diperpanjang sesuai dengan Keputusan Bupati Indragiri Hulu No. 84 Tahun 2010 yang ditetapkan di Rengat, 29 April 2010*

#### **4.4 Izin Usaha**

*Pemberian Izin Usaha Perkebunan atas nama PT.SINAR WIDITA PAMARTA dikeluarkan oleh Bupati Indragiri Hulu No. 33.A Tahun 2007 yang ditetapkan di Rengat, tanggal 05 Februari 2007 seluas 1.680 Ha.*

#### **4.5 Lahan usaha diperoleh**

*Lahan usaha perkebunan diperoleh dari 3 desa Sbb :*

**Tabel 4. 1**  
**Lahan usaha perkebunan**

No	Nama Desa	Jumlah		Keterangan
		Kepala Keluarga	Luas ( Ha )	
1.	Pasir Batu Mandi, Kec Sei Lala	268	535	Telah diganti rugi ( SKT )
2.	Pasir Keranji, Kec. Pasir Penyu	346	692	Telah diganti rugi ( SKT )

3.	<i>Air Molek I, Kec. Pasir Penyu</i>	125	253	Telah diganti rugi ( SKT )
	<b>Total</b>	<b>739</b>	<b>1.480</b>	

#### **4.6 Penanaman**

*PT. Sinar Widita Pamarta membangun Kebun Kelapa Sawit sejak tahun 2007 dan mulai penanaman pada tahun 2008 hingga selesai pada tahun 2010 dengan perincian tahun tanam sebagai berikut :*

<i>Penanaman tahun 2008 seluas</i>	<i>: 249 Ha</i>
<i>Penanaman tahun 2009 seluas</i>	<i>: 442 Ha</i>
<i>Penanaman tahun 2010 seluas</i>	<i>: 694 Ha</i>
<i>Prasarana jalan &amp; Parit</i>	<i>: 85 Ha</i>
<i>Emplasmen</i>	<i>: <u>10 Ha</u></i>
<b>Total</b>	<b>1.480 Ha</b>

#### **4.7 Kemitraan**

*PT. Sinar Widita Pamarta telah menjalin kemitraan dengan masing – masing desa tersebut diatas dengan memberikan sebahagian kebun kelapa sawit kepada tiga desa tersebut dengan perincian sebagai berikut :*

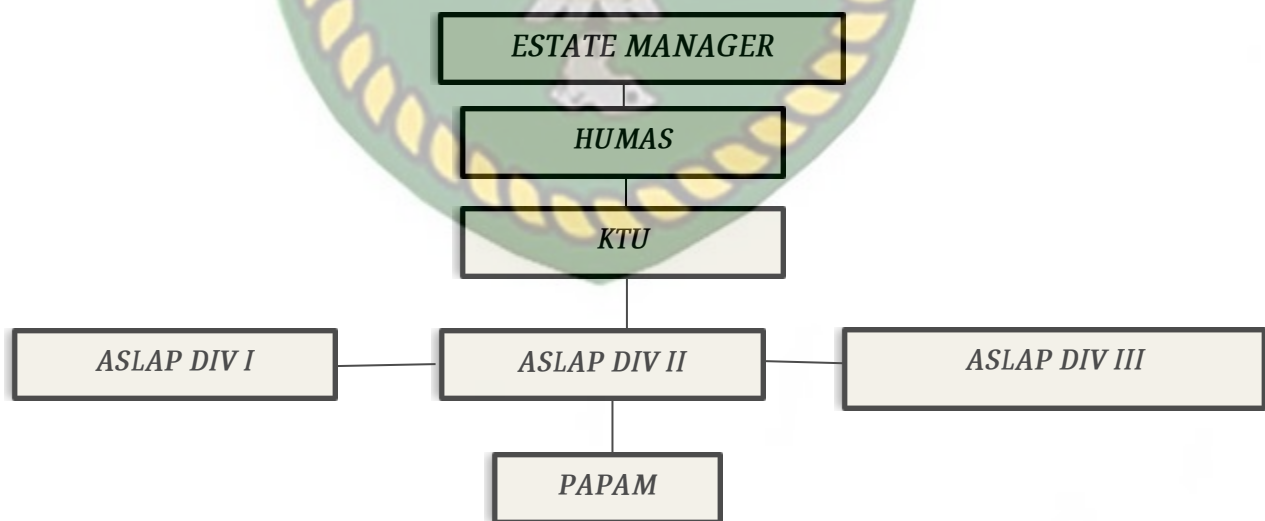
- 1. Desa Pasir Batu Mandi, Kec Sei Lala seluas : 10 Ha*
  - 2. Desa Pasir Keranji, Kec. Pasir Penyu seluas : 10 Ha*
  - 3. Kelurahan Air Molek I, Kec. Pasir Penyu seluas : 10 Ha*
- Total 30 Ha**

#### **4.8 Sosial**

*PT. Sinar Widita Pamarta jugan telah memberikan sarana social / sarana umum untuk masyarakat ketiga desa yaitu :*

1. *Desa Pasir Batu Mandi, Kec Sei Lala telah dibuat kantor Desa Pasir batu Mandi sebanyak 1 unit*
2. *Desa Pasir Keranji, Kec. Pasir Penyu telah dibuat jembatan semi permanen sebanyak 1 unit*
3. *Kelurahan Air Molek I telah diberikan honor guru madrasah sebanyak 1 orang per bulan, bantuan pembuatan kolam ikan dan bantuan pembuatan plakat Adat Melayu.*

**Gambar 4.1 Sturuktur Organisasi PT. Sinar Widita Pamarta**







*Di bab ini akan membahas mengenai menganalisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian mengenai analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para karyawan PT. Sinar Widita Pamarta. Sebelum melakukan analisis ini, langkah pertama kali yang akan dianalisis mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang akan menjadi sampel di penelitian ini. Hal tersebut mengenai*

umur karyawan, tingkat pendidikannya dan masa kerja karyawan yang bias menjadi karyawan dalam penelitian ini.

## 5.1 Karakteristik Responden

Di penelitian ini yang akan menjadi sampel merupakan pegawai PT. Sinar Widita Pamarta yang berjumlah 62 pegawai . Berikut ini merupakan mengenai identitas karyawan yang terdapat tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan dan jenis kelamin.

### 5.1.1 Tingkat Umur

Umur bisa menjadi faktor yang berpengaruh di diri seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan padanya, selain itu umur bias juga mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tua usia karyawan maka bias mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, kosentrasi, ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh fakktor kesehatan, daya tahan dan lainnya, adapun tingkat umur karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

**Tabel 5.1**  
**Tingkat umur Karyawan PT. Sinar Widita Pamarta**

<b>Klasifikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
20-29 Tahun	25	40.3
30-39 Tahun	22	33.4
40-49 Tahun	10	16.1
50-59 Tahun	5	8.0
Jumlah	62	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diketahui bahwa responden di penelitian ini paling banyak dengan usia 20-29 tahun berjumlah 25 karyawan (40.3%), usia 30-39 tahun berjumlah 22 karyawan (33.4%). usia 40-49 tahun berjumlah 10 karyawan (16.1%). usia 50-59 tahun berjumlah 5 karyawan (8.0%). Hal ini perusahaan banyak menerima karyawan yang lebih muda, karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cekatan dan loyal terhadap kinerjanya.

### 5.1.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga bisa berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimiliki. Adapun tingkat pendidikan karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta, bisa di lihat di tabel di bawah ini.

**Tabel 5. 2**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta**

<b>Klasifikasi Tingkat pendidikan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
SD	6	9.6
SMP	22	35.4
SMA	34	54.8
Jumlah	62	100

Sumber : Data Olahan

Di table di atas bisa dilihat bagian tingkat pendidikan pekerja di PT. Sinar Widita Pamarta yakni dari tingkat SMA sebanyak 34 orang atau sebesar 54.8% , tingkat pendidikan SMP sebanyak 22 orang atau 35.4% dan tingkat SD hanya 6 orang atau 9.6% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa PT. Sinar Widita Pamarta memiliki pendidikan yang sesuai kriteria yang diinginkan organisasi, dan pekerjaan dalam perusahaan itu pemanen sawit.



### 5.1.3 Masa Kerja

Melainkan tingkat usia, masa kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja Karyawan PT. Sinar Widita Pamarta**

<b>Klasifikasi Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
< 4 Tahun	14	22.6
5-9 Tahun	27	43.5
10-13 Tahun	21	33.9
-	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu 10-13 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 33.9%. 5-9 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 43.5%. <4 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 22.6%. dapat disimpulkan pengalaman kerja karyawan PT. Sinar Widita Pamarta sangat baik dilihat dari tabel tersebut.

### 5.1.4 Jenis Kelamin

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Jenis Kelamin Karyawan**

<b>Klasifikasi jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki-Laki	62	100
Perempuan	-	-
Jumlah	62	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Sinar Widita Pamarta, yaitu 62 orang atau 100% berjenis kelamin laki-laki. Hal ini karena karyawan laki-laki pekerjaannya dilapangan.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu SPSS Statistics 21. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat di table bawah ini :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian**

<b>No</b>	<b>ITEM</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	X1	0.436	0.195	Valid

	X2	0.519	0.195	Valid
	X3	0.515	0.195	Valid
	X4	0.516	0.195	Valid
	X5	0.509	0.195	Valid
	X6	0.473	0.195	Valid
2	Y1	0.563	0.195	Valid
	Y2	0.473	0.195	Valid
	Y3	0.467	0.195	Valid
	Y4	0.479	0.195	Valid
	Y5	0.466	0.195	Valid
	Y6	0.532	0.195	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* ( $r$  hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan membanding nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel), jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dan dengan 62 responden maka nilai  $r$  tabel lebih besar dari 0.195 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan pantas dianalisis.

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.21 (Vika, 2015:41)

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian**



<b>Variabel</b>	<b>Reliability Statistik</b>
Lingkungan kerja(X)	0.675
Kinerja Karyawan(Y)	0.761

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas diatas nilai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **5.3 Analisis Deskriptif**

Didalam analisis tersebut maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **5.3.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sering bergantung paa lingkungan bagian fisik kawasan pekerjaan itu dilaksanakan.(Yassierli 2017:217)

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Menurut Nitisimito(2010) Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang ada di sekitar karyawan yang bisa memotivasi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan sebagainya.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Lingkungan kerja fisik pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

a. Penerangan

**Tabel 5.7**

**Tanggapan Responden tentang Penerangan sangat perlu untuk keselamatan kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	43	69.4
<i>Setuju</i>	19	30.6
<i>Cukup setuju</i>	-	-
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Sumber. SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui mengenai Penerangan sangat perlu untuk keselamatan kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang mengemukakan sangat setuju berjumlah 43 karyawan beserta persentase 69.4%. Karyawan yang mengemukakan setuju berjumlah 19 karyawan beserta persentase 30.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Penerangan sangat perlu untuk keselamatan kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pada PT. Sinar Widita Pamarta penerangan sangat bagus.

b. Suhu udara

**Tabel 5.8**

**Tanggapan Responden tentang Suhu udara di dalam ruang kerja sangat penting untuk kenyamanan dalam bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
-----------------	------------------	-------------------

<i>Sangat setuju</i>	42	67.7
<i>Setuju</i>	19	30.6
<i>Cukup setuju</i>	1	1.6
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai Suhu udara di dalam ruang kerja sangat penting untuk kenyamanan dalam bekerja pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang mengemukakan sangat setuju berjumlah 42 karyawan beserta persentase 67.7%. Karyawan yang mengemukakan setuju berjumlah 19 karyawan beserta persentase 30.6%. Karyawan yang mengemukakan cukup setuju berjumlah 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Berdasarkan kesimpulan tanggapan responden mengenai Suhu udara di dalam ruang kerja sangat penting untuk kenyamanan dalam bekerja pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pada PT. Sinar Widita Pamarta memberikan nyaman kepada keryawan seperti suhu udara agar karyawan nyaman dalam bekerja.

c. *Pertukaran udara*

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden tentang Pertukaran udara sangat penting bagi karyawan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	44	71.0
<i>Setuju</i>	16	25.8
<i>Cukup setuju</i>	1	1.6



Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui mengenai Pertukaran udara sangat penting bagi karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 44 karyawan beserta persentase 71.0%. Karyawan yang mengemukakan setuju berjumlah 16 karyawan beserta persentase 25.8%. Karyawan yang mengemukakan cukup setuju berjumlah 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Karyawan yang mengemukakan tidak setuju berjumlah 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pertukaran udara sangat penting bagi karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa PT. Sinar Widita Pamarta memberikan kesehatan untuk karyawannya, seperti masalah udara di tempat kerja dia atasi dengan sempurna.

## 2. Lingkungan kerja bagian non fisik

Menurut Sedarmayanti(2014) mengemukakan maka Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan ataupun sesama rekan kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Lingkungan kerja non fisik pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

### a. Hubungan atasan dan bawahan

**Tabel 5. 10**

**Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan dan juga bawahan**

<i>Kategori</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sangat setuju</i>	48	77.4
<i>Setuju</i>	11	17.7
<i>Cukup setuju</i>	3	4.8
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Sumber. SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan dan juga bawahan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan mengemukakan sangat setuju berjumlah 48 karyawan beserta persentase 77.4%. Karyawan yang mengemukakan setuju berjumlah 11 karyawan beserta persentase 17.7%. Karyawan yang mengemukakan cukup setuju berjumlah 3 karyawan beserta 4.8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan dan juga bawahan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta menjaga dan menjalin hubungan dengan atasan dan bawahannya, agar kerja lancar dengan baik.

*b. Hubungan sesama rekan*

**Tabel 5. 11**

**Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar kerja lebih baik**

<i>Kategori</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sangat setuju</i>	52	83.9

<i>Setuju</i>	9	14.5
<i>Cukup setuju</i>	1	1.6
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Sumber. SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan harus menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar kerja lebih baik pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berupa 52 karyawan beserta persentase 83.9%. Karyawan yang mengemukakan setuju berjumlah 9 karyawan beserta persentase 14.5%. Karyawan yang mengemukakan cukup setuju berjumlah 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan harus menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar kerja lebih baik pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta menjaga keharmonisan sesame rekan kerja agar kerja lebih baik.

c. *Suasana kerja*

**Tabel 5.12**

**Tanggapan Responden tentang Suasana Kerja sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	49	57.9
<i>Setuju</i>	12	40.8
<i>Cukup setuju</i>	1	1.6
<i>Tidak setuju</i>	-	-



<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai Suasana Kerja sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berupa 49 karyawan beserta persentase 57.9%. Karyawan yang mengemukakan setuju berupa 12 karyawan beserta persentase 40.8%. Karyawan yang mengemukakan cukup setuju berupa 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Suasana Kerja sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta suasan kerja utuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Untuk dapat lebih detailnya ulasan responden mengenai variabel lingkungan kerja pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta, dapat diketahui di tabel rekapitulasi di bawah ini..

**Tabel 5.13**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel lingkungan kerja pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta**

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
	<b>DIMENSI LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>1</b>	<i>Penerangan sangat perlu untuk keselamatan kerja</i>	19	43				62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>95</b>	<b>172</b>				<b>267</b>
<b>2</b>	<i>Suhu udara di dalam ruang</i>	42	19	1			62

	<i>kerja sangat penting untuk kenyamanan dalam bekerja</i>					
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>210</b>	<b>76</b>	<b>3</b>		<b>289</b>
<b>3</b>	<i>Pertukaran udara sangat penting bagi karyawan</i>	44	16	1	1	62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>220</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>289</b>
<b>4</b>	<i>Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan dan juga bawahan</i>	48	11	3		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>240</b>	<b>44</b>	<b>9</b>		<b>293</b>
<b>5</b>	<i>Karyawan harus menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar kerja lebih baik</i>	52	9	1		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>260</b>	<b>36</b>	<b>3</b>		<b>299</b>
<b>6</b>	<i>Suasana Kerja sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</i>	49	12	1		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>245</b>	<b>48</b>	<b>3</b>		<b>296</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>1270</b>	<b>440</b>	<b>21</b>		<b>1731</b>

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari table 5.13 , diketahui skor secara kesemua terhadap variabel *Lingkungan kerja* adalah 1.731. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 62 = 1.860$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 62 = 372$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal}}{5} - \frac{\text{skor minimal}}{5} = \frac{1.860}{5} - \frac{372}{5}$$

5

5

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 297.6

**Sangat baik = 1.562,4 – 1.860**

*Baik = 1.264,8 – 1.562,4*

*Cukup baik = 967,2 – 1.264,8*

*Tidak baik = 669,6 – 967,2*

*Sangat tidak baik = 372 – 669,6*

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel lingkungan kerja dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta karyawan di sangat baik.

### **5.3.2 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **1. Kuantitas**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kuantitas pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

##### **a. Proses kerja**



**Tabel 5. 14**  
**Tanggapan Responden tentang Proses dalam melaksanakan kerja menentukan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	41	69.1
<i>Setuju</i>	21	33.9
<i>Cukup setuju</i>	-	-
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai Proses dalam melaksanakan kerja menentukan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang mengemukakan sangat setuju berupa 41 karyawan dengan persentase 69.1%. Karyawan yang mengemukakan setuju berupa 21 karyawan beserta persentase 33.9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Proses dalam melaksanakan kerja menentukan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta melakukan proses kerja sesuai dengan arahan dari perusahaan dan menghasilkan kerja yang maksimal.

b. Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan

**Tabel 5. 15**  
**Tanggapan Responden tentang Dalam bekerja karyawan memperkecil kesalahan dalam kerja.**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	42	65.5

<i>Setuju</i>	20	35.5
<i>Cukup setuju</i>	-	-
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Sumber. SPSS 21.00

Bedasarkan tabel 5.15 diatas dapat diketahui mengenai Dalam bekerja karyawan memperkecil kesalahan dalam kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang mengemukakan sangat setuju berupa 42 karyawan beserta persentase 65.5%. Karyawan yang mengemukakan setuju berupa 20 karyawan beserta persentase 35.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Dalam bekerja karyawan memperkecil kesalahan dalam kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta melakukan pekerjaan dengan telitih agar untuk kesalahan itu lebih kecil.

c. Kecepatan kerja

**Tabel 5.16**  
Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan harus memberikan pelayanan semaksimal kepada konsumen.

<i>Kategori</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sangat setuju</i>	49	79.0
<i>Setuju</i>	12	19.4
<i>Cukup setuju</i>	1	1.6
<i>Tidak setuju</i>	-	-
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Bedasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui mengenai Seluruh karyawan harus memberikan pelayanan semaksimal kepada konsumen.pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang mengemukakan sangat setuju ada 49 karywan dengan persentase 79.0%. Karyawan yang mengemukakan setuju ada 12 karyawan dengan persentase 19.4%. Karyawan yang berpendapat cukup setuju ada 1 karyawan dengan persentase 1.6%. Berdasarkan hasilnya tanggapan responden mengenai Seluruh karyawan harus memberikan pelayanan semaksimal kepada konsumen pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sinar Widita Pamarta memberikan pelayanan terhadap konsusmen atau tamu yang datang pada perusahaan.

**2. Kualitas**

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas pada PT. Sinar Widita Pamarta dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

**a. Ketepatan kerja**

**Tabel 5.17**

**Tanggapan Responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	47	75.8
<i>Setuju</i>	14	22.6
<i>Cukup setuju</i>	1	1.6



Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Sumber. SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berupa 47 karyawan dengan persentase 75.8%. Karyawan yang mengemukakan setuju berupa 14 karyawan dengan persentase 22.6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju berupa 1 karyawan dengan persentase 1.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta mengerjakan kerjaan dengan tepat waktu, agar pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan tidak menumpuk.

b. Ketelitian kerja

**Tabel 5.18**  
Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan harus teliti dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan yang besar.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	44	71.0
Setuju	16	25.8
Cukup setuju	1	1.6
Tidak setuju	1	1.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Bedasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui mengenai Seluruh karyawan harus telitih dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan yang besar pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju 44 karyawan beserta persentase 71.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 16 karyawan beserta persentase 25.8%. Karyawan yang memerikan cukup setuju ada 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Karyawan yang mengemukakan tidak setuju ada 1 karyawan beserta persentase 1.6%. Berdasarkan kesimpulan tanggapan responden mengenai Seluruh karyawan harus telitih dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan yang besar pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta telitih agar tidak ada terjadi kesalahan yang fatal

**c. Kemampuan menganalisis data atau informasi**

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden tentang Karyawan harus mampu menganalisis data ataupun mencari informasi dalam kerja.**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Sangat setuju</i>	46	74.2
<i>Setuju</i>	13	21.0
<i>Cukup setuju</i>	2	3.2
<i>Tidak setuju</i>	1	1.6
<i>Sangat tidak setuju</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

**Sumber. SPSS 21.00**

Bedasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui mengenai Karyawan harus mampu

menganalisis data ataupun mencari informasi dalam kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta. Karyawan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 46 karyawan beserta persentase 74.2%. Karyawan mengemukakan setuju ada 13 orang, beserta persentase 21.0%. Karyawan yang mengemukakan cukup setuju 2 karyawan beserta persentase 3.2%. Karyawan yang mengemukakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1.6%. Berdasarkan hasilnya tanggapan responden mengenai Karyawan harus mampu menganalisis data ataupun mencari informasi dalam kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta mampu menganalisis data ataupun mencari informasi dalam kerja.

Untuk dapat mengetahui ulasan responden mengenai variabel kinerja karyawan. pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta, bisa dilihat di table rekapitulasi di bawah ini :

**Tabel 5. 20**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel kinerja karyawan pada karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta**

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
	<b>DIMENSI KUANTITAS DAN KUALITAS</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>1</b>	Proses dalam melaksanakan kerja menentukan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan	41	21				62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>205</b>	<b>84</b>				<b>289</b>
<b>2</b>	Dalam bekerja karyawan memperkecil kesalahan dalam kerja.	22	40				62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>110</b>	<b>160</b>				<b>270</b>
<b>3</b>	Seluruh karyawan harus memberikan pelayanan semaksimal kepada konsumen.	49	12	1			62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>245</b>	<b>48</b>	<b>3</b>			<b>296</b>



4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	47	14	1			62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>235</b>	<b>56</b>	<b>3</b>			<b>294</b>
5	Seluruh karyawan harus teliti dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan yang besar.	44	16	1	1		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>220</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>289</b>
6	Karyawan harus mampu menganalisis data ataupun mencari informasi dalam kerja.	46	13	2	1		62
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>230</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>3</b>		<b>291</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1245</b>	<b>464</b>	<b>15</b>	<b>5</b>		<b>1729</b>

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari tabel 5.20 , diketahui jumlah skor secara keseluruhan variabel **kinerja karyawan** adalah 1.729. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden bias diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 62 = 1.860$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 62 = 372$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.860 - 372}{5}$$

5

5

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 297.6

$$\text{Sangat baik} = 1.562,4 - 1.860$$

$$\text{Baik} = 1.264,8 - 1.562,4$$

Cukup baik = 967,2 – 1.264,8

Tidak baik = 669,6 – 967,2

Sangat tidak baik = 372 – 669,6

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta karyawan di sangat baik

#### 5.4 Uji Asumsi Klasik

##### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

**Tabel 5. 21**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardi zed Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39349213
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.089
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov(Z) sebesar 0,275 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

#### 5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2012: 102) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (Variance Inflation Factor), nilai terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. 22**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (Variance Inflation Factor) maing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel mootivasi sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.



### 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titk menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukan pada gambar berikut ini :



Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 21.00 diatas dapat dimpulkan, terlihat titik-titik pada bagian gambar di atas acak, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada diatas dan dibawah bagian angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

## 5.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT.

### Sinar Widita Pamarta Di Kabupaten Indragiri Hulu

#### 5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

*Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Di Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :*

***STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1***

***TS = Tidak Setuju, nilainya 2***

***CS = Cukup Setuju, nilainya 3***

***S = Setuju, nilainya 4***

***SS = Sangat Setuju, nilainya 5***

*Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta di Kabupaten Indragiri Hulu digunakan rumus sebagai berikut :*

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

*Keterangan:*

*Y: Kinerja Karyawan*

*a: Konstanta atau apabila harga  $X = 0$*

*b: Koefisien regresi*

*X: Lingkungan Kerja*

*$\varepsilon$ : Epsilon*



(Sugiyono, 2011: 247)

**Tabel 5. 23**  
**Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.312	3.420		4.477	.000
Lingkungan Kerja	.453	.121	.437	3.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=15.312+0.453X+\varepsilon$$

Berdasarkan tabel 5.23, dapat disusun persamaan regresi yaitu :  $Y=15.312+0,453X+\varepsilon$ . Hasilnya bisa dipahami kalau nilai konstanta sebesar 15.312 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (X=0). Dengan koefisien regresi sebesar 0.453 bisa diartikan jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,453. Nilai signifikan lebih kecil dari level of signifikan ( $0,000 < 0,050$ ) yang berarti pengaruhnya signifikan.

### 5.5.2. Uji -t



Uji - t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut

$H_0$  dapat diterima apabila  $t$  - hitung < dari  $t$  - tabel

$H_1$  dapat diterima apabila  $t$  - hitung > dari  $t$  - table

**Tabel 5. 24**  
**Hasil Perhitungan Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.312	3.420		4.477	.000
Lingkungan Kerja	.453	.121	.437	3.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji  $t_{hitung}$  diketahui nilainya sebesar 4.477, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.670. kesimpulan ini menunjukkan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta di Kabupaten Indragiri Hulu. (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

### 5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan ( $r$ ) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersamaan. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan ( $R^2$ ) ini

menggunakan data Dalam berburu hasilnya perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5. 25**  
**Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.177	1.405

A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.25 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,437

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh  $R^2$  sebesar 0.437 hal ini menunjukkan 43.7% perubahan terhadap faktor Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Di Kabupaten Indragiri Hulu. sedangkan 57,3% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan

PT. Sinar Widita Pamarta Di Kabupaten Indragiri Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dengan kegiatan usaha utama Perseroan adalah mengembangkan, menanam, dan memanen Tandan Buah Segar (TBS).

*Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta di Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam penelitian ini hasil Uji Regresi Linier Sederhana menunjukkan bahwa variabel dependen Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta*

*Lingkungan kerja yang baik, bisa menghasilkan kerja yang maksimal dengan Lingkungan kerja yang memadai seperti fasilitas dan ruang kerja yang memadai, serta pimpinan yang memberikan semangat dan dorongan serta mendukung kerjasama antar anggota karyawan dalam menuju tujuan perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif*

*Indikator dari variabel Lingkungan kerja dimensi Lingkungan kerja fisik yang memiliki skor tertinggi yaitu pertukaran udara dan nilai skor terendah yaitu suhu udara . maka pihak PT. Sinar Widita Pamarta harus memperhatikan suhu udara yang ada pada Lingkungan PT. Sinar Widita Pamarta, agar dapat membuat karyawan merasa aman dengan suhu udara yang baik dan bisa melaksanakan tugas dengan tenang. Sedangkan Indikator dari variabel Lingkungan kerja dimensi Lingkungan kerja non fisik yang memiliki skor tertinggi yaitu hubungan sesama rekan dan skor terendah yaitu hubungan atasan dan bawaha, Indikator yang harus ditingkatkan dari dimensi Lingkungan kerja non fisik adalah Hubungan atasan dan bawahan , karena dengan kurang harmonisnya hubungan atasan dan bawahan akan membuat penurunan kinerja karyawan, sedangkan apabila hubungan atasan dan bawahan yang bagus akan membuat semangat dan peningkatan kinerja karyawan.*



Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Alya Idrus (2020) menyatakan maka “variable kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja baik secara persial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,849 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 84,9% terhadap motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh variabel keinginan dan harapan pribadi karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini..”.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh salman farisa,juli irnawati,Muhammad fahmi(2020) yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu.

Namun hasil penelitian menurut Meta Clara, Wina Wirdani Manalu, Cahaya Deviani Naiborhu,Nurmaida Ginting (2020) Pengujian hasil secara simultan didapat hasil  $56,778 > 2,71$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Dan penelitian menurut Dessy,Lidia Yunita,Nora Anisa Br.Sinulingga(2018) Variabel Independen X1 diperoleh  $t$  hitung  $1,60 < t$  table  $1,98$  dan  $sig=0,11 > 0,05$ , variabel X2  $t$  hitung  $7,78 > t$  table  $1,98$  dan  $sig = 0,00 < 0,05$ , maka variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung  $50,36 > F$  table  $3,09$  dan  $sig = 0,00 < 0,05$ , berarti variabel

*independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan*

*Sedangkan penelitian bagi Baginda Ali, Suarni Norawati, Muhammad Salis, (2017) Bersumber pada uji simultan, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar. Bersumber uji parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar.*



## **PENUTUP**

*Berdasarkan analisis data penelitian, bisa disimpulkan yang bisa diambil di penelitian dan analisis tentang Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Widita Pamarta Desa Pasir Keranji Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu. dan kemudian memberikan saran-saran PT. Sinar Widita Pamarta di Kabupaten Indragiri Hulu.*

### **6.1 Kesimpulan**

- 1. Lingkungan kerja pada PT. Sinar Widita Pamarta sudah terlihat dengan baik dan sempurna.*
- 2. Kinerja karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta sudah menghasilkan kerja yang bagus dan sesuai dengan target.*
- 3. Dari hasil analisis data bisa diringkas maka secara parsial lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Pamarta*
- 4. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Widita Pamarta*

### **6.2 Saran**

*Saran di pengkajian ini merupakan sebagai berikut:*

- 1. Untuk keselamatan kerja, perusahaan harus memperhatikan penerangan agar terdapatnya keselamatan karyawan dalam bekerja*
- 2. Untuk kenyamanan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan suhu*



*udara di dalam ruang kerja karyawan, untuk kenyamanan dalam bekerja.*

3. *Perusahaan harus memperhatikan pertukaran udara disana, karena pertukaran udara sangat penting bagi karyawan*
4. *Demi keharmonisan dalam bekerja, karyawan harus mampu menjaga hubungan atasan dan juga bawahan*
5. *Untuk mendapatkan hubungan kerja yang baik, karyawan harus menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja agar kerja lebih baik.*
6. *Agar bias menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, maka perusahaan harus bias membuat suasana sebaik mungkin agar karyawan bias menyelesaikan tugasnya tanpa merasa terbebani.*
7. *Diperlukan kepada karyawan untuk teliti dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, karena proses dalam melaksanakan kerja menentukan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan*
8. *Karyawan harus mampu untuk memperkecil kesalahan dalam bekerja agar bisa mencapai target yang telah ditentukan*
9. *Agar bisa membuat konsumen menjadi loyal, maka seluruh karyawan harus memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada konsumen*
10. *Bagi karyawan diharapkan saat bekerja mempersiapkan kondisi mental sebelum bekerja, manajemen waktu kerja agar pekerjaan diselesaikan tidak terburu-buru dan menumpuk, selalu memberikan performansi yang baik, dan meminimalisir kecelakaan ketika bekerja dengan selalu berpikir positif terhadap*

*pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga pekerjaan menjadi menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja para karyawan.*

11. *Diperlukan ketelitian dalam bekerja oleh karyawan, agar bisa memperkecil kesalahan dalam bekerja dan mampu menyelesaikannya dengan sebaik mungkin.*

12. *Untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, maka karyawan harus mampu menganalisis data ataupun mencari informasi dalam bekerja*



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Gava Media.
- Ali, B., Norawati, S., & Salis, M. (2017) *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei. Garo PTPN V Kabupaten Kampar*.
- Bintoro & Daryanto., (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang. Gava Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Divisi Kencana.
- Clara, M., Manalu, W. W., Cahaya, D. N., & Nurmaidah, G. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 3, 2020, 4, 1434-1454.
- Davis, K.J.W, & Newstrom. (2013). *Kinerja Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessy., Yunita.,L & Br. Sinulingga, N.A (2018) *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau*. Volume. 1 No. 1. january 2018, PP 1-6
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeth.
- Farisi, S., Juli, I., & Muhammad, F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan*. Jurnal Humaniora, vol. 4, no. 1, april 2020, 15-33.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 23 (edisi 8)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Husaini Usman, (2011). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Idrus, I. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik kelapa sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Kampar*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media



*Group Remaja.*

- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukson,. Hamidah,. Prabowo, A.S. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Klaten: Lakeisha
- Nitseminto & Alex, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Salman Farisi, J. I. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *jurnal humaniora*, vol. 4, no. 1, april 2020, 15-33.
- Saydam, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sinambela, LP, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, M. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.