

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN

Oleh:

Ronal Donra Sihaloho<sup>1)</sup>,  
dan Hotlin Siregar<sup>2)</sup>

Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli<sup>1,2)</sup>

E-mail:

[ronalsihaloho10@gmail.com](mailto:ronalsihaloho10@gmail.com)<sup>1)</sup>,  
dan [hotlinsiregar04@gmail.com](mailto:hotlinsiregar04@gmail.com)<sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*Untuk tercapainya keberlangsungan hidup perusahaan maka perlu seorang pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan, hal ini berguna untuk memastikan sejauh mana karyawan dapat menguasai dan memahami tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sehingga dapat menghasilkan keefektifan dan keefesienan dalam melaksanakan tugas-tugas diperusahaan, begitu juga kepada karyawan PT. SuperSetia Sagita Medan. Perusahaan PT. Super Setia Sagita Medan adalah merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ritel yang memiliki kinerja yang bagus, namun pada bulan Oktober 2018 dan Maret 2019, kinerja karyawan mengalami penurunan. Salah satu faktor penyebab karyawan PT. Super Setia Sagita Medan mengalami penurunan adalah diakibatkan oleh faktor lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Disamping itu, perusahaan juga perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja

yang efektif dan efisien. “Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi, hal tersebut menurut Nawawi (2011:42)”. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. “Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun

waktu tertentu, hal tersebut menurut Tika (2006:121)”.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87)”. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

PT. Super Setia Sagita merupakan perusahaan swasta yang berada di kota Medan dan bergerak di bidang Ritel. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita. Adapun indikator kinerja dan standar yang ditetapkan dalam mengukur kinerja karyawan yang menjadi permasalahan yang ditemukan dalam menurunnya kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan. Dari beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan di PT. Super Setia Sagita tidak sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut adalah tabel 1 berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan.

**Tabel 1**  
**Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan**

| No    | Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan | Jumlah Jawaban | Persentase |
|-------|---|----------------|------------|
| 1     | Ketidaktepatan penyelesaian tugas           | 4              | 20         |
| 2     | Ketidaksesuaian jam kerja                   | 7              | 35         |
| 3     | Tingkat kehadiran yang menurun              | 3              | 15         |
| 4     | Kurangnya kerjasama antar karyawan          | 6              | 30         |
| Total |   | 20             | 100        |

**Sumber : Hasil Pra Survei dari HRD PT. Super Setia Sagita Medan Tahun 2018-2019**

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa ketidaktepatan penyelesaian tugas menunjukkan jawaban sebesar 4 orang (20%), hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan karyawan training sehingga karyawan belum hafal tata letak barang-barang dan cara penyusunan barang. Kemudian ketidaksesuaian jam kerja menunjukkan jawaban sebesar 7 orang (35%), hal ini disebabkan karena ketidaktegasan pembuat jadwal sehingga seringkali perubahan shift secara tiba-tiba yang tidak diketahui karyawan. Kemudian tingkat kehadiran karyawan yang menurun menunjukkan jawaban sebesar 3 orang (15%), hal ini disebabkan karena jam kerja kadang tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan akibat teman pengganti shift lama datang sehingga karyawan sering sakit. Kemudian kurangnya kerjasama antar karyawan menunjukkan jawaban sebesar 6 orang (30%), hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab yang diberikan, khususnya mengenai jadwal shift yang diberikan. Dari ke empat pertanyaan yang telah diajukan didapat pertanyaan ketidaksesuaian jam kerja menunjukkan jawaban yang sangat tinggi sehingga ini dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar lebih memperhatikan mengenai pembuatan jadwal dan perubahan shift yang selalu tiba-tiba.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemantauan dan wawancara dari beberapa karyawan. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (*layout*) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan.

Selain itu, sales penjualan dari perusahaan lain yang akan mengorder barang

bebas masuk sehingga karyawan kurang fokus bekerja karena ruangnya terlalu sempit dan berisik. Kemudian seringkali perusahaan mengalami kecurian barang akibat tidak adanya karyawan khusus untuk memantau CCTV, ditambah lagi jika terjadi selisih jumlah barang antara stock barang dengan jumlah barang rill, maka akan dikenakan kepada karyawan untuk mengganti barang yang selisih tersebut, hal ini sangat tidak menyenangkan buat karyawan karena tiap hari karyawan merasa was-was atau ketakutan jika sewaktu-waktu terjadi selisih barang.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”**

### **Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan dijelaskan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk dijadikan pegangan atau dasar dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh yang besar bagi cara berpikir dan wawasan yang luas sehingga memiliki pengetahuan dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Penelitian selanjutnya  
Penelitian ini dapat berguna sebagai acuan peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melakukan pengembangan penelitian terkait dengan penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan pengembangan dengan mengembangkan

faktor-faktor yang lain, selain faktor yang digunakan dalam penelitian ini dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Tentang Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87)”. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

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

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan

kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

Lingkungan Kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman,

peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersedianya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan diperusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

### **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja  
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai  
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkut  
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum

- yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
2. **Lingkungan Kerja Non Fisik**  
Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
    - a. Hubungan rekan kerja setingkat  
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
    - b. Hubungan atasan dengan karyawan  
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
    - c. Kerjasama antar karyawan  
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

### **Manfaat Lingkungan Kerja**

“Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan

perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

### **Pengertian Tentang Kinerja Karyawan**

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Wirawan (2009:5)”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan (2014:147), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaa waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wirawan (2009:7), “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

### Penilaian Kinerja

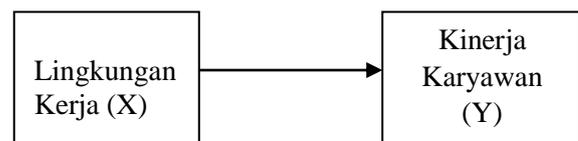
“Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, hal ini dikemukakan Mathis dan Jackson (2012:382)”. Pentingnya melakukan penilaian kinerja kepada karyawan agar pimpinan mengetahui seberapa besarnya kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam penempatan karyawan didalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan dalam pemberian kenaikan upah sehingga memberikan keadilan bagi karyawan. Dengan mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang berada dibawah standar yang ditetapkan, maka pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan agar mau lebih giat lagi untuk belajar agar untuk memperbaiki diri.

Penilaian kinerja didalam sebuah perusahaan memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

1. Atasan langsung  
Atasan langsung paling cepat terlibat dalam melakukan penilaian kinerja bawahannya jika karyawan memiliki kinerja yang kurang baik maka atasan langsung sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawahannya. Sukses atau tidaknya pekerjaan itu, seorang pimpinanlah yang harus bertanggung jawab akan pekerjaan bawahan.
2. Rekan kerja  
Perlunya saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan. Selain itu, saling melakukan penilaian kerja antara rekan kerja yang satu dengan yang lain dapat menghamonisasikan terselesaikan pekerjaan secara bersama-sama.
3. Pengevaluasian diri sendiri  
Karyawan yang mengevaluasi diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut sehingga jika terjadi kekurangan didalam diri sendiri dapat sebagai motivasi agar mau memperbaiki diri.
4. Bawahan langsung  
Penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menempatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atasan.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, landasan teori dan penelitian terdahulu serta

mengacu pada tujuan penelitian, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. METODE PELAKSANAAN

#### Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, dimana menurut “Sugiyono (2017:81), Semua populasi dijadikan sebagai sampel”. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Super Setia Sagita Medan, yang beralamat di Jalan Setia Budi, Komplek Taman Setiabudi Indah, Medan. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2019 sampai dengan Juli 2019.

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Super Setia Sagita Medan yang berjumlah 52 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, hal ini dikemukakan Arikunto (2012:104)”. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena sampelnya meliputi semua yang terdapat dalam populasi.

Berikut adalah sebaran sampel yang ada di PT. Super Setia Sagita Medan yang dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 2 Sebaran Sampel PT. Super Setia Sagita Medan**

| No | Bagian          | Populasi (Orang) | Sampel (Orang) |
|----|-----------------|------------------|----------------|
| 1  | Manajer Operasi | 1                | 1              |

|              |              |    |    |
|--------------|--------------|----|----|
| 2            | Pembelian    | 2  | 2  |
| 3            | Keuangan     | 3  | 3  |
| 4            | Kasir        | 8  | 8  |
| 5            | Administrasi | 2  | 2  |
| 6            | Bag. Stand   | 29 | 29 |
| 7            | Bag. Gudang  | 7  | 7  |
| <b>Total</b> |              | 52 | 52 |

**Sumber: PT. Super Setia Sagita Meda, Tahun 2018 -2019**

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu: data yang diperoleh secara langsung melalui hasil wawancara dan daftar pertanyaan langsung kepada karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.
2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dengan mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku teks, jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

#### Metode Analisis Data

1. Metode analisis statistik deskriptif
2. Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana

Persamaan model matematika dari model analisis linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 X = Lingkungan Kerja  
 b = Koefisien Regresi  
 a = Angka Konstan

### 4. HASIL dan PEMBAHASAN

#### Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh pada persamaan regresi linier sederhana yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi pada Tabel 3 model summary persamaan regresi linier sederhana berikut:

**Tabel 3 Model Summary Persamaan Regresi Linier Sederhana**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .636 <sup>a</sup> | .405     | .393              | 2.631                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0.405 atau 40.5% artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan sebesar 40.5% sedangkan sisanya sebesar 59.5% merupakan faktor yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4 Hasil Uji t Persamaan Regresi Linier Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 1.172                       | 2.260      |                           | .519  | .606 |
|                           | Lingkungan Kerja | .570                        | .098       | .636                      | 5.829 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi linier sederhana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.172 + 0.570 X$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $\rho = 0.570$ . Nilai t hitung (5.829) > t tabel (2.01) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Takasenseran *et.al* (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja”.

#### 5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budi W, Soetjipto. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama. Ahli Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira, Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Pabundu, Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Takasenseran Ch M, Mandey L Silvy, Kojo Christoffel. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.2, Nomor 3:1726-1736.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat