

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
P.T. HENRISON INTI PERSADA (HIP)
KABUPATEN SORONG**

Hendry Jerry Jantje
Universitas Nani Bili Nusantara

Abstract: *PT. Hendrison Inti Persada (HIP) is one of the bigger private company in oil palm plantation indutry. The challenge for management is to increase the employee performace, so company goals can be achieved. This research was done to analyze the influence of work environment to the employee performaceon P.T. Hendrison Inti Persada (HIP). It can be sollution for the company to improve the performance of employee. The sample in this research is 39 peoples. They was total employee of company, all at once as population of this reserach. Data was analized with the level of achievement of the respondents (TCR), validity and reliability test, linearity test, correlation product moment test and simple regression test. The result showed that its influences were the level of TCR on work environment was very good and the level of TCR on employee performance was good and very good. According to analysis, all item of variables was valid ($r \text{ test} > r \text{ table}$) and it was reliable ($\alpha \text{ cronbach} > 0.6$), linearity test with significant $0.000 > 0.05$. So, It can be concluded that there was the linearity between employee performance and work environment. Beside that product moment correlation test showed the correlation between two variables was very strong. It denoted by $r \text{ test } 0.893 > r \text{ table } 0,3160$. The regression model was $Y = 2,882 + 1,141X$.*

Keywords : *Work environment, employee performance, Product Moment Correlation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam menunjang kegiatan sebuah organisasi guna mencapai tujuan, baik pada perusahaan swasta maupun pemerintah. Pengelolaan Sumber daya manusia yang baik merupakan jaminan kelangsungan suatu organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik turut menciptakan efektivitas kerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dalam kondisi ini maka seluruh pekerjaan dapat maksimal sehingga mendorong pencapaian tujuan organisasi. Sedarmayanti, 2009 mengemukakan bahwa kinerja yang meningkat akan turut mempengaruhi serta meningkatkan prestasi karyawan dalam organisasi perusahaan dimana karyawan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

PT. Henrison Inti Persada (HIP) merupakan salah satu perusahaan swasta terbesar yang beroperasi di Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat, memiliki lahan usaha yang luas 9.835 ha, (izin lokasi no.221/2011). Pada tahun 2020 lahan meluas hingga mencapai ± 15.000 Ha serta mampu merekrut 1.343 orang tenaga buruh yang terdiri dari tenaga harian dan borongan dan 39 orang karyawan tetap. Selain itu perusahaan ini memiliki hubungan kerja sama dengan puluhan pemilik hak wilayah tanah adat setempat. Untuk mencapai tujuan perusahaan, P.T. HIP memiliki beberapa fasilitas, antara lain gedung kantor dan pabrik produksi.

Dalam operasional perusahaan, gedung kantor untuk pelaksanaan administrasi terletak pada satu kawasan dengan pabrik produksi. Kondisi ini sangat mengganggu kenyamanan pelaksanaan administrasi kantor. Pembuangan limbah yang tidak tertata dengan rapi karena tidak sesuai dengan analisis dampak lingkungan sangat mengganggu pelaksanaan aktivitas kantor, apalagi suara bising aktivitas pabrik yang turut mengganggu kenyamanan kerja. Berdasarkan kondisi ini maka karyawan kantor merasa tidak nyaman bekerja akibat lingkungan kerja yang sangat tidak kondusif.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:67) mendefinisikan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Wexly (Dalam Soehardi, 2003:182) Lingkungan Kerja adalah suatu Lingkungan dimana Karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana Karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur Lingkungan Kerja, dengan kata lain Lingkungan Kerja didalam suatu Perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk Lingkungan Kerja. Dari uraian di atas terlihat bahwa Lingkungan Kerja yang khususnya berupa hubungan kerja yang baik dapat menjadi satu cara pemenuhan kebutuhan pekerja untuk mencapai kepuasan kerja optimal. Berdasarkan pembatasan di

atas, dapat ditafsirkan Lingkungan Kerja meliputi: kondisi bangunan dan ruang, lokasi atau letak tempat kerja, fasilitas kerja, fasilitas kebersihan, tata tertib bagi pekerja, kedisiplinan, keamanan kerja dan kekeluargaan.

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 di perusahaan. 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 di perusahaan 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 tersediannya 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.

Indikator-indikator Lingkungan

(Sedarmayanti, 2001:46) indikator-indikator dari lingkungan kerja meliputi :

1. Polusi udara, polusi udara termasuk salah satu kondisi yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja.
2. Penerangan, dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, melainkan juga termasuk penerangan matahari.
3. Keamanan, rasa aman disini adalah dalam melaksanakan pekerjaan adanya ketenangan dan akan mendorong kerja karyawan.
4. Suara bising, suara bising yang terus menerus akan mengurangi kepekaan pendengaran pegawai dan mengganggu ketenangan para pegawai yang bekerja.
5. Penggunaan warna, warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang sedemikian rupa, tidak selamanya seragam, bisa menggunakan warna kombinasi, bahkan jenis cara yang digunakan cukup dominan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja.
6. Ruang gerak, memungkinkan ruang gerak dalam perubahan-perubahan kearah pengembangan yang positif bagi kemajuan karyawan.
7. Hubungan karyawan, yaitu hubungan kerja antar pekerja dan pekerja dengan pemimpin yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atas kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Buyung A. Syafei, 2006:111) kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerja/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Sedangkan Kinerja (Payaman Simanjuntak, 2005:1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan

tersebut. Pendapat (Dessler, 2000:87) Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Sedangkan menurut (Bernardin dan Russel dalam Achmad Ruky, 2002:15) memberikan pengertian prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut (Gibson dkk, 2003: 355), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sedangkan (Bastian, 2001:329) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Menurut definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda yang pertama adalah kinerja sebagai hasil (*Output*) yaitu menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang.

Indikator–Indikator Kinerja

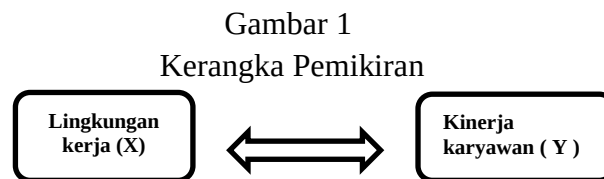
Penilaian Kinerja Karyawan pada suatu Institusi menurut (Malayu Hasibuan, 2009:95) antara lain:

1. Kesetiaan, Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Institusi tempat bekerja.
2. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan , pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.
3. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan, kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan yang berlaku, menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran, pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran, adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, kemampuan seseorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, kemampuan seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan merupakan variabel bebas (X) dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y) yang keterkaitannya dapat digambarkan berikut ini:



Sumber: Landasan Teori

Kedua variabel ini diukur menggunakan indikator empirik yang bersumber pada konsep dan teori. Uraian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Indikator Empirik Variabel Penelitian

Lingkungan Kerja (X)	Kinerja (Y)
1. Polusi udara	1. Kesetiaan
2. Penerangan	2. Prestasi Kerja
3. Keamanan	3. Tanggungjawab
4. Suara bising	4. Ketaatan
5. Penggunaan warna	5. Kejujuran
6. Ruang gerak	6. Kerjasama
7. Hubungan Karyawan (Sedarmayanti, 2001:46)	7. prakarsa
	8. kepemimpinan (Malayu Hasibuan, 2009:95)

Sumber: Landasan teori

METODE

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas subjek awalnya hingga pembuatan desain penelitian. Penelitian ini lokasi yang diteliti adalah di Kantor PT. Henrison Inti Persada (HIP) Kabupaten Sorong, alamat jln. Sorong-klamono Km. 42 klasafet Estate kebun bibitan II. Populasi adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada kantor PT. Henrison Inti Persada (HIP) Kabupaten Sorong berjumlah 39 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Sumber data dalam penelitian ini, antara lain: (1) Data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dari kuesioner dan (2) Data sekunder yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian dan data relevan lainnya. Metode yang digunakan antara lain: Analisis statistik deskriptif, Uji Korelasi Product Momen/Korelasi Pearson Product Momen dan Analisis linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian dianalisis dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif. uraian analisis ini dapat ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 2
Tanggapan Rsponden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

	Keamanan_1	Keamanan_2	Hubungan_Karyawan_1	Hubungan_Karyawan_2	Ruang_Gerak_1	Ruang_Gerak_2
N Valid	39	39	39	39	39	39
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.9487	4.0000	4.1026	4.0000	3.9744	3.7692
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	3.00 ^a	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.72361	.88852	.68036	.72548	.84253	.84173
Sum	154.00	156.00	160.00	156.00	155.00	147.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Warna_1	Warna_2	Bising_1	Bising_2	Penerangan_1	Penerangan_2	Polusi Udara_1	Polusi Udara_2
39	39	39	39	39	39	39	39
0	0	0	0	0	0	0	0
4.1026	3.8974	3.7436	3.9231	4.1026	4.1538	3.8205	3.9744
4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
.75376	.78790	.93803	.77407	.71800	.62989	.82308	.84253
160.00	152.00	146.00	153.00	160.00	162.00	149.00	155.00

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

	Kesetiaan_1	Kesetiaan_2	Prestasi_Kerja_1	Prestasi_Kerja_2	Tanggung_Jawab_1	Tanggung_Jawab_2	Ketaatan_1	Ketaatan_2
N Valid	39	39	39	39	39	39	39	39
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2051	4.3077	4.1538	4.1282	4.2564	3.9744	4.1026	4.2051
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00 ^a	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
Std. Deviation	.69508	.65510	.77929	.73196	.75107	.84253	.78790	.76707
Sum	164.00	168.00	162.00	161.00	166.00	155.00	160.00	164.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kejujuran_1	Kejujuran_2	Kerjasama_1	Kerjasama_2	Prakarsa_1	Prakarsa_2	Kepemimpinan_n_1	Kepemimpinan_n_2
39	39	39	39	39	39	39	39
0	0	0	0	0	0	0	0
4.1538	4.2308	4.1026	4.0256	4.0513	4.0769	4.1282	4.1026
4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
.84413	.77668	.82062	.74294	.79302	.77407	.76707	.71800
162.00	165.00	160.00	157.00	158.00	159.00	161.00	160.00

Sumber: Data Primer, 2020

Uji Validitas Dan Reliability

Uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner r hitung (nilai Pearson Correlation) dengan r tabel (didapat dari tabel r), jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid. Dengan menggunakan distribusi (tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-1=39-1=38$), sehingga dapat r tabel = 0,3120

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	Taraf Signifikan	r tabel	Kesimpulan
Keamanan				
Keamanan pertanyaan 1	0,826	5%	0,3120	Valid
Keamanan pertanyaan 2	0,833	5%	0,3120	Valid
Hubungan Karyawan				
Hubungan karyawan pertanyaan 1	0,782	5%	0,3120	Valid
Hubungan karyawan pertanyaan 2	0,810	5%	0,3120	Valid
Ruang Gerak				
Ruang gerak pertanyaan 1	0,811	5%	0,3120	Valid
Ruang gerak pertanyaan 2	0,674	5%	0,3120	Valid
Warna				
Warna pertanyaan 1	0,818	5%	0,3120	Valid
Warna pertanyaan 2	0,845	5%	0,3120	Valid
Bising				
Bising pertanyaan 1	0,617	5%	0,3120	Valid
Bising pertanyaan 2	0,774	5%	0,3120	Valid
Penerangan				
Penerangan pertanyaan 1	0,886	5%	0,3120	Valid
Penerangan pertanyaan 2	0,757	5%	0,3120	Valid
Polusi Udara				
Polusi udara pertanyaan 1	0,586	5%	0,3120	Valid
Polusi udara pertanyaan 2	0,403	5%	0,3120	Valid

Item	r hitung	Taraf Signifikan	r tabel	Kesimpulan
Kesetiaan				
Kesetiaan pertanyaan 1	0,795	5%	0,3120	Valid
Kesetiaan pertanyaan 2	0,661	5%	0,3120	Valid
Prestasi Kerja				
Prestasi kerja pertanyaan 1	0,889	5%	0,3120	Valid
Prestasi kerja pertanyaan 2	0,771	5%	0,3120	Valid
Tanggung Jawab				
Tanggung jawab pertanyaan 1	0,900	5%	0,3120	Valid
Tanggung jawab pertanyaan 2	0,652	5%	0,3120	Valid
Ketaatan				
Ketaatan pertanyaan 1	0,897	5%	0,3120	Valid
Ketaatan pertanyaan 2	0,879	5%	0,3120	Valid
Kejujuran				
Kejujuran pertanyaan 1	0,938	5%	0,3120	Valid
Kejujuran pertanyaan 2	0,848	5%	0,3120	Valid
Kerjasama				
Kerjasama pertanyaan 1	0,871	5%	0,3120	Valid
Kerjasama pertanyaan 2	0,871	5%	0,3120	Valid
Prakarsa				
Prakarsa pertanyaan 1	0,921	5%	0,3120	Valid
Prakarsa pertanyaan 2	0,878	5%	0,3120	Valid
Kepemimpinan				
Kepemimpinan pertanyaan 1	0,861	5%	0,3120	Valid
Kepemimpinan pertanyaan 2	0,871	5%	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer, 2020

Uji reliability menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan koefisien reliability ini berkisar antara 0,00 – 1,00. Hasil uji reliabilitas dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Uji Reliability Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	14

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada tabel di atas, diketahui angka Cronbach alpha adalah 0,934. Jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel atau handal.

Tabel 6
Uji Reliability Variabel Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	16

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada tabel di atas, diketahui angka Cronbach alpha adalah 0,973. Jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau handal.

Korelasi Product Momen/ Korelasi Pearson Product Momen (PPM)

Hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Uji Korelasi Product Moment

Correlations		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

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

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 7 dapat diinterpretasikan dengan merujuk pada ketiga dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson yaitu :

- Berdasarkan nilai signifikansi sig.(2-tailed) : dari tabel IV.27 diketahui nilai sig.(2-tailed) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kinerja karyawan dengan lingkungan kerja.
- Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation), diketahui nilai r hitung untuk hubungan kinerja karyawan dan lingkungan kerja adalah sebesar $0,893 > r$ tabel $0,3160$ (Tabel r dapat dilihat pada lampiran 6), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Karena r hitung atau Pearson Correlation dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan lingkungan kerja.
- Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation), yaitu $0,893$ yang diperoleh maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan lingkungan kerja mempunyai hubungan sangat besar atau sangat kuat.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil analisis regresi sederhana. Dalam hal ini lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Disini akan dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dilakukan uji asumsi klasik regresi.

Tabel 8
Hasil Perhitungan Analisis Linear Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.791	4.73315	2.208

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.882	5.314		.542	.591
	Lingkungan Kerja	1.141	.095	.893	12.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 8. dapat terlihat nilai $R = 0,893$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,797$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar $79,7\%$ oleh lingkungan kerja (X), sedangkan sisanya ($100\% - 79,7\% = 20,3\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian. R^2 berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R semakin lemah hubungan kedua variabel.

Hasil uji coefficients menunjukkan nilai constant = $2,882$ dan nilai $B = 1,141$. Dengan demikian persamaan perhitungan regresi sederhana, antara lain :

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 2,882 + 1,141X$$

Constanta (a) sebesar $2,882$ menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan sebesar $2,882$. Koefisien regresi sebesar $1,141$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) satu poin lingkungan kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $1,141$, sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar satu poin, diprediksi maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar $1,141$. Jadi tanda positif ($+$) menyatakan arah prediksi searah (linier). Kenaikan atau penurunan variabel bebas akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bergantung (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Henrison Inti Persada (HIP), maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation) hubungan kinerja karyawan dan lingkungan kerja adalah sebesar $0,893 > r$ tabel $0,3160$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari koefisien variabel $x = 1.141$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$
3. Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation), yaitu $0,893$ yang diperoleh maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan lingkungan kerja mempunyai hubungan sangat besar atau sangat kuat
4. Dari persamaan regresi linier sederhana mempunyai arti yaitu Koefisien regresi sebesar $1,141$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) satu poin lingkungan kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $1,141$,

sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar satu poin, diprediksi maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 1,141. Jadi tanda positif (+) menyatakan arah prediksi searah (linier).

DAFTAR PUSTAKA

- Axel S. Nitisimeto 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta Ghalia Indonesia
- Sigit, Soehardi. 2003. Esensi Perilaku Organisasi. Penerbit Lukman Offset,. Yogyakarta.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara. Kadarisman . Manajemen dan evaluasi kinerja / Payaman J. Simanjuntak ... Penerbitan, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.
- Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall,. Inc. Dessler, Gary. 1992. Manajemen Personalia
- Achmad S. Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta:Gramedia Pustaka ... Azwar, S, 2002., Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Edisi ke-2,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. ... Karya Nusa. Desler Gary. 1997.
- Suharsimi Arikunto 2010 :211 prosedur penelitian realibitas dan validitas, pustaka belajar Yogyakarta.