Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 7, No.12, Desember 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WISMILAK INTI MAKMUR, TBK

Anita Asnawi, Mochammad Arfani, Kristyan Dwijo Susilo, Priyanto, Sri Kamariyah
Universitas Dr. Soetomo Surabaya Jawa Timur, indonesia
Email: anita.asnawi@unitomo.ac.id, yaluhur@yahoo.com,
kristyan.dwijo@unitomo.ac.id, srikamariyah@gmail.com,
drpriyanto@unitomo.ac.id

Abstrak

Penurunan daya dukung lahan saat ini dikuatkan sebagai salah satu faktor utama akibat penurunan kesuburan tanah, kesehatan dan daya serap (laju infiltrasi), yang dipicu oleh penggunaan pupuk anorganik (kimia) dan pestisida yang berlebihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Dimana diusulkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei Karyawan Non Staf PT Wismilak Inti Makmur, Tbk yang dianalisis dengan regresi. Data diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada 127 responden yang diambil dari karyawan non staf di PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Pengambilan sampel menggunakan metode purpose sampling dan deskriptif kuantitatif, yaitu menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Non Staff Karyawan di PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Lingkungan Kerja adalah elemen penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan.Dengan menerapkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka kinerja yang diberikan kurang optimal.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The decline in the carrying capacity of the land is currently corroborated as one of the main factors resulting from a decrease in soil fertility, health and absorption (infiltration rate), which is triggered by the excessive use of inorganic (chemical) fertilizers and pesticides. This study aims to determine the effect of work environment on employee performance in the PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Where one independent variables and one dependent variable are proposed, namely work environment as independent variables and employee performance as dependent variables. This research was conducted using a survey method of Non Staff Employees at PT Wismilak Inti Makmur, Tbkanalyzed by regression. Data obtained directly through questionnaires to 127 respondents taken from non-staff

How to cite: Asnawi, Anita et al., (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wismilak Inti Makmur, Tbk, *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia (7)12,* http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.10656
E-ISSN: 2548-1398
Published by: Ridwan Institute

employees at the PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Sampling using the purpose sampling method and descriptive quantitatif, which used simple regression. Based on the research results, Work Environment have a effect on the Performance of Non Staff Employees at PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Work Environment was important elements in the company's existing human resource management plan. By implementing a good work environment it will encourage an increase in employee performance. Conversely, with less good work environment, the performance given was less than optimal.

Keywords: *Communication, Work Environment, Employee Performance*.

Pendahuluan

PT Wismilak Inti Makmur, Tbk adalah sebuah peruashaan yang bergerak dalam bidang pembuatan (Produksi) filter rokok. Perusahaan ini terletak di bagian barat Kota Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang ada dengan cara memproduksi batang filter rokok sengan berbagai lingkar atau diameter, penurunann tekanan, panjang, kekerasan dan ovalitas. Didukung oleh bahan baku terbaik harga kompetitif, kualitas tinggi serta layanan penjualan yang baik baik itu domestik ataupun mancanegara (Putri, 2018).

PT Wismilak Inti Makmur, Tbk mulai memproduksi filter rokok pada tahun 2006 untuk penggunaan komersial. Selanjutnya, perusahaan berkembang menjadi salah satu produsen filter rokok dan memperluas produksinya dengan menambah jumlah unit mesin beserta kualitas dan variannya untuk meningkatkan jumlah produksi sesuai dengan permintaan pasar saat ini (Riyanto, 2019).

Dengan misinya untuk "Menjadi pemain industri kelas dunia dengan produk dan layanan berkualiatas premium melalui peningkatan berkelanjutan yang didorong oleh integritas, kerja tim, pengembangandan inovasi berkelanjutan", PT Wismilak Inti Makmur, Tbk menilai pentingnya mempertahankan kinerja karyawannya pada tingkat yang optimal. Untuk itu perusahaan berusaha memelihara berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian atas pengaruhnya terhadap kinerja adalah faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan merupakan segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Bila lingkungan kerja yang ada itu kondusif, maka akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam melakukan aktivitas di tempat kerjanya. Emosi pegawai yang dimaksudkan seperti halnya bila pegawai tersebut menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka saat melakukan ativitas di tempat kerja dia akan mempergunakan waktunya secara efektif dan optimis kerja pegawai juga tinggi (Sofyan, 2013).

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Menurut (Norianggono et al., 2014) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain yang dimaksud

dengan lingkungan kerja nonfisik adalah keseluruhan kondisi yang tampak dalam hubungan kerja antar rekan kerja, atasan, serta bawahan. Faktor-faktor lingkungan kerja (fisik maupun nonfisik) tersebut perlu di perhatikan dalam berkembangnya suatu perusahaan. Apabila dari faktor-faktor lingkungan kerja (fisik maupun nonfisik) tidak diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang berada di lingkungan tersebut.

Kinerja menurut (Jufrizen, 2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga bagi karyawan, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Sedangkan pada PT Wismilak Inti Makmur, Tbk yang terjadi saat ini yaitu masih kurangnya kesadaran bahwa lingkungan kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Seperti kurang adanya inisiatif membersihkan daerah yang akan mengganggu jalannya produktifitas perusahaan, kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan terkesan melindungi diri sendiri, sehingga tidak terbentuknya kekompakan yang harusnya terbentuk di setiap tim, Sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak tercapai target dengan maksimal karena produktifitas, efektifitas serta efisiensi kerja yang kurang berjalan. Banyak faktor yang perlu di perhatikan dan diperbaiki terutama pada faktor lingkungan yang ada disekitar perusahaan, baik itu faktor fisik maupun faktor non fisik. Contohnya, kebersihan kamar mandi yang kurang bersih, kamar mandi adalah hal yang paling sederhana yang kadang disepelehkan oleh orang pada umumnya, padahal jika ini dibiarkan seperti itu, akan menjadi tempat berkembang biaknya bakteri dengan pesat sehingga cepat atau lambat akan membuat seorang karyawan bisa terjangkit penyakit dan jika seorang karyawan sakit, karyawan ini akan menurun kinerjanya. Disisi lain masalah Pencahayaan yang ada di setiap ruangan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang ada, karena di perusahaan ini adalah sebuah pabrik yang berlokasi di wilayah kawasan industri dan untuk beberapa ruangan berada di luar Gudang sehingga cahaya yang masuk kedalam ruangan sangatlah terang, apabila di siang hari, sehingga kalau pintu dan jendela ruangan tidak ditutup dengan wallpaper kaca, akan menggangu pandangan karyawannya. Selanjutnya untuk bagian Gudang yang berkerja 2 shift pagi dan sore, dan jika malam hari kurangnya cahaya di bagian gudangnya, akan menggangu aktifitas penataan barang, terutama untuk masalah racking dan penataan dalam Gudang, driver forklift dituntut untuk bisa fokus menata barang, dan jika pencahayaan kurang akan membahayakan untuk driver forklift itu sendiri terutama untuk pekerjaan racking, karena jika tidak pas menaruh barang di atas rak yang paling atas, barang yang di rak akan jatuh menimpa dirinya sendiri. Serta masih banyak lagi yang sangat perlu diperhatikan sejalan dengan rencana perbaikan lingkungan kerja demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan bisa mencapai visi, misi dan tujuan yang ada.

Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan lebih lanjut akan menurunnya kinerja karyawan, seperti tidak tercapainya target perusahaan, karena terganggunya proses kerja yang ada, baik itu karena suara bising, intensitas pencahayaan yang terlalu terang.

Untuk hal keamanan dalam dunia kerja harus sangat diperhatikan, karena jika sampai lalai, dan terjadi kecelakaan kerja, mesin harus berhenti, karywan dispen tidak masuk karena sakit dan pada akhirnya produktifitas menurun, serta hubungan kerja yang tidak baik, suatu informasi tidak akan berjalan lancar, sehingga kegiatan kerjapun akan terhambat, bahkan pekerjaan tidak akan jalan serta tidak memperoleh hasil (Gifari, 2020).

Selain itu lingkungan kerja yang ada di sekitar, juga kurang di perhatikan sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu itu sendiri namun juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Dari komunikasi serta lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wismilak Inti Makmur, Tbk".

Metodo Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan data kuantitatif dengan jenis penelitian kausal metode penjelasan (*explanatory*). Penelitian dengan penggunaan jenis data kuantitatif merupakan penelitian yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Hidayah & Muntiah, 2019). Jenis penelitian kausal metode penjelasan (explanatory) merupakan jenis penelitian dimana peneliti akan menjelaskan hubungan antara sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih (Zaluchu, 2020).

Penelitian ini juga menggunakan data *(Self Refort Data)*. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) dimana data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner seperti yang telah diungkapkan oleh (Indarti & Purba, 2011).

Menurut (Anwar & Satrio, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berstatus non staff pada PT Wismilak Inti Makmur Tbk.

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Jika Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala yang akan di hadapkan nantinya seperti: keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dan selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk Populasi. Oleh karena itu sampel yang didapatkan dari Populasi memang harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik dalam pengambilan sampel yaitu Purposive sampling atau *judgmental sampling*. Penarikan sampel dari populasi secara purposif adalah cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti yaitu karyawan non staff sebanyak 127 karyawan.

Menurut (Anwar & Satrio, 2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus Slovin Dalam Umar (2005:120), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidak telitian). $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Berdasarkan data diatas, maka pada objek penelitian terdapat sebanyak 188 orang karyawan. Jika presisi yang digunakan adalah 5%, maka jumlah sampel yang diteliti dari populasi sebesar 127 orang karyawan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{188}{1 + 188(0.05)^2}$$

$$n = 127$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Pengujian validitas menggunakan korelasi *person product moment* dimana apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, pernyataan dinyatakan valid (Manoppo & Arie, 2016). Adapun hasil uji validitas dari masing-masing 17501ariable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

	rhitung	***rtabel 5% (125)***	***Kriteria***
X.1	*.524*	*.176*	*Valid*
X.2	*.285*	*.176*	*Valid*
X.3	*.218*	*.176*	*Valid*

X.4	*.336*	*.176*	*Valid*
X.5	*.207*	*.176*	*Valid*
X.6	*.193*	*.176*	*Valid*

Sumber: Diolah Penulis Berdasarkan Hasil SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor r_{hitung} masing-masing pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari r_{tabel} yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam masing masing variabel telah valid.

B. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditujukan oleh instrument penelitian (Fadlurrohim et al., 2019). Menurut (Asriyanti & Janah, 2018), pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan eksternal (test-retest, equivalent, dan gabungan keduanya), dan internal (internal consistency). Cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrument dalam penelitian ini yaitu dengan internal consistency, dilakukan dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan dan dengan Teknik belah dua dari (Nurhayati, 2021).

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kepercayaan, keandalan, kestabilan serta konsistensi suatu kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan *alpha-cronbach* dimana hasilnya reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,70 (Majid & Ghozali, 2015). Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha-cronbach*	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,791	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis Berdasarkan hasil SPSS 25

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *alpha-cronbach* dari variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,70 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau reliabel.

C. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peniliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT Wismilak Inti Makmur, Tbk. Sedangkan hasil persamaan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.873	1.716		9.248	<.001
	TOTAL_X	.215	.071	.263	3.042	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Diolah Penulis menggunakan aplikasi SPSS 25

Dengan nilai konstanta (a) sebesar 15,873, sedang nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,215 sehingga hasil perhitungan hubungan lingkungan kerja (Variabel Independen) terhadap kinerja karyawan (Variabel Dependen) didapat-kan persamaan regresi:

Y = 15,873+0,215X

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 6,211

   Dalam hal ini dapat diartikan bahwa pada saat komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 6,211 satuan.
2. Koefisien variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,447

   Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel komunikasi (X_1) mengalami peningkatan satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,447 satuan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,207

   Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,207 satuan. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:
   a. Konstanta sebesar 15,873 mengandung arti bahwa variable Y adalah sebesar 15,873.
   b. Koefisien regresi X sebesar 0,215, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,215. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhatap Y adalah positif. Arti positif ini bermaksud variable X dan variable Y mempunyai hubungan , jadi jika lingkungan kerja membaik dan meningkat, kinerja karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Tbk ini juga akan meningkat.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas (*Independent Variabel)* secara individual dalam menerangkan variabel terikat *(Dependent Variabel)* (Majid & Ghozali, 2015).

Adapun hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, proses pengujian sebagai berikut :

a) H_0: tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja karyawan (variabel dependent)
b) H_1 : ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja karyawan (variabel dependent).

Dari tabel Coefficient diperoleh nilai Signifikansi : dari table Cofficients diperoleh nilai signifikasnsi sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan variable x berpengaruh terhadap variable Y.

Berdasarkan nilai t dapat diketahui nilai t_{hitung} = 3,042 >t_{tabel} 1,979, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable x berpengaruh terhadap variable y. berikut cara untuk mencarai t_{tabel}

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1)$$
$$t_{tabel} = (0{,}05/2 : 127-1-1)$$
$$t_{tabel} = (0{,}025 : 125)$$
$$t_{tabel} = 1{,}979\ (dilihatdaridistribusinilai\, t_{tabel})$$

PT Wismilak inti Makmur, Tbk adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang produsen filter rokok. Yang mempunyai visi yaitu “Menjadi pemain industri kelas dunia dengan produk dan layanan berkualitas premium melalui peningkatan berkelanjutan yang didorong oleh intergritas, kerja tim, serta pengembangan inovasi yang berkelanjutan”. Oleh sebab itu, penulis ngambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Wismilak Inti Makmur, Tbk”. Dikarenakan penulis merasa jika ingin menjadi perusahaan yang berkelas dunia yang menghasilkan produk yang bagus, suatu perusahaan juga harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, dan salah satu faktor kinerja yang dimaksud adalah faktor lingkungan kerja yang ada di PT Wismilak Inti Makmur Tbk. Ini bertujuan agar perusahaan PT Wismilak Inti Makmur, Tbk bisa mencapai visi dan misinya, dan agar penulis tau apakah memang betul lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wismilak Inti Makmur, Tbk.

Setelah pengajuan judul dan telah didisetujui oleh dosen pembimbing dan di setujui oleh pihak perusahaan untuk melakukan pengamatan mengenai masalah tersebut, akhirnya penulis menyebarkan angket yang berisi beberapa pertanyaan yang berisi enam poin indikator lingkungan kerja sesuai teori (Cintia & Gilang, 2016) yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, pewarnaan, keamanan, dan

hubungan kerja. serta teori (Dharma-Wardene et al., 2004) yang berisi mengenai kinerja karyawan yang meliputi : kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Setelah angket dibuat, penulis menyebar ke beberapa karyawan di PT Wismilak Inti Makmur, Tbk sesuai dengan rumus Slovin yaitu 127 responden. Setelah kuisioner terkumpul kembali, penulis mengolah data dengan menggunakan SPSS dan didapat hasil ke enam indikator lingkungan kerja dinyatakan valid, dan instrumen tersebut bisa diandalkan atau dipercaya dan bisa dinyatakan hasil penelitian dianggap cukup reliabel sesuai dengan teori menurut (Suharsimi, 2003). Dan tidak hanya itu, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhatap Y adalah positif. Arti positif ini bermaksud variable X dan variable Y mempunyai hubungan , jadi jika lingkungan kerja membaik dan meningkat, kinerja karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Tbk ini juga akan meningkat. Serta setelah di Uji T ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja karyawan (variabel dependent). Berdasarkan nilai t dapat diketahui nilai t_hitung = 3,042 > t_tabel 1,979, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable x berpengaruh terhadap variable y. berikut cara untuk mencarai t_tabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wismilak Inti Makmur Tbk. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu Y = 15,873 + 0,215. karyawan Dari tabel Coefficients a diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja = 0,003 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak hipotesis H_0dan menerima hipotesis H_1 yang berarti, serta berdasarkan nilai t dapat diketahui nilai t_hitung 3,042 > t_tabel 1,979, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable x berpengaruh terhadap variable y yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wismilak Inti Makmur, Tbk.

BIBLIOGRAFI

Anwar, I., & Satrio, B. (2015). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *4*(12).

Asriyanti, F. D., & Janah, L. A. (2018). Analisis Gaya Belajar Ditinjau dari Hasil Belajar Siswa. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, *3*(2), 183–187.

Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *EProceedings of Management*, *3*(1).

Dharma-Wardene, M., Au, H.-J., Hanson, J., Dupere, D., Hewitt, J., & Feeny, D. (2004). Baseline FACT-G score is a predictor of survival for advanced lung cancer. *Quality of Life Research*, *13*(7), 1209–1216.

Fadlurrohim, I., Husein, A., Yulia, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Memahami Perkembangan Anak Generasi Alfa Di Era Industri 4.0. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, *2*(2), 178–186.

Gifari, A. I. (2020). *Semangat Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Survei Geologi Bandung (Studi Pada Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian)*. Universitas Komputer Indonesia.

Hidayah, N., & Muntiah, N. S. (2019). Persepsi Pelaku UKM Terhadap Laporan Keuangan Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, *8*(1), 39–55.

Indarti, I., & Purba, D. M. B. (2011). Analisis perbandingan harga saham dan volume perdagangan saham sebelum dan sesudah stock split. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, *13*(1), 36606.

Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.

Majid, R. A., & Ghozali, I. (2015). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan emisi gas rumah kaca pada perusahaan di indonesia*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Manoppo, H., & Arie, F. V. (2016). Pengaruh struktur modal, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2014. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(2).

Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *8*(2).

Nurhayati, S. (2021). penerapan metode bermain bowling aritmatika dalam mengembangkan kemampuan kognitif anak usia dini. *Tarbiyat Al-Aulad: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, *6*(1), 57–70.

PUTRI, M. E. (2018). *Analisis Pencemaran Logam Berat Timbal (Pb) Pada Air Sumur Gali Penduduk di Sekitar TPA Ambulu Kabupaten Jember*.

Riyanto, B. (2019). *Siasat Mengemas Nikmat: Ambiguitas Gaya Hidup dalam Iklan Rokok Di Masa Hindia Belanda sampai Pasca Orde Baru 1925-2000*. Dwi-Quantum.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, *2*(1).

Suharsimi, A. (2003). Dasar-dasar Evaluasi. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, *4*(1), 28–38.

Copyright holder:
Anita Asnawi, Mochammad Arfani, Kristyan Dwijo Susilo, Priyanto, Sri Kamariyah (2022)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

