

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Finance Samarinda

Muhammad Zuhdi^{1*}, Suwoko²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: naayudi@gmail.co.id,

Diterima: 05/08/19

Revisi: 09/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pimpinan dan staf perusahaan bahwa betapa pentingnya peran lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan yang ada di suatu perusahaan, agar para pimpinan dan para staf bisa memelihara dan menjaga lingkungan kerja agar selalu terasa nyaman dan aman.

Metodologi: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner, Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, Analisis data atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dengan cara mencari nilai interval kelas. setelah hasil diperoleh maka langkah selanjutnya adalah membuat interval dan kategori kelas, dalam penelitian ini dibentuk tiga kategori yaitu sangat setuju, setuju, dan kurang setuju. Kemudian frekuensi hasil data dapat dikategorikan.

Hasil: hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Finance samarinda

Manfaat: hasil study ini dapat dimanfaatkan PT. Mega Finance Samarinda sebagai acuan untuk menjaga lingkungan kerja dengan baik agar tetap menghasilkan kinerja karyawan yang berproduktifitas tinggi. Atau dengan kata lain harus diberikan lingkungan yang nyaman serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of Study: This study aims to provide information to company leaders and staff that the importance of the role of the work environment on the performance of employees in a company, so that leaders and staff can maintain and maintain a work environment so that it always feels comfortable and safe.

Methodology: The method of collecting data in this study uses the Questionnaire Method, Questionnaire is a number of written questions that will be answered by the respondent of the study, Analysis of the data or approach used in this study is quantitative descriptive analysis. By looking for class interval values. after the results are obtained, the next step is to make intervals and class categories, in this study three categories are formed, which strongly agree, agree, and disagree. Then the frequency of data results can be categorized.

Results: the results of the research conducted can be concluded that there is a positive and significant relationship between the work environment and the performance of employees at PT. Mega Finance vague

Applications: the results of this study can be utilized by PT. Mega Finance samarinda as a reference for maintaining a good work environment so as to continue to produce high productivity employee performance. Or in other words must be given a comfortable environment and other variables that can affect employee performance.

Kata kunci: lingkungan kerja

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini kita telah mengetahui di Indonesia makin banyak bermunculan perusahaan baru, mereka saling bersaing untuk menjadi perusahaan terbaik di bidangnya masing-masing. Segala hal dilakukan oleh perusahaan demi mencapai suatu tujuan, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi sampai kepemilikan sumber daya manusia yang handal dan profesional, baik tenaga yang disiapkan untuk memimpin perusahaan maupun tenaga yang disiapkan sebagai staf dan karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen koorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang menguasai pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan nya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karna dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya karena sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila

individu dalam perusahaannya itu SDM-nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut [Siagian, \(2010\)](#) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kedisiplinan dan motivasi kerja (motivation), disipin kerja kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan lat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [Sedarmayanti, \(2009\)](#). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi. Perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek di PT. Mega Finance Samarinda, yang berlokasi di jalan AW. Syahrani no 90A samarinda, keberhasilan yang dicapai hingga mnjadi seperti sekarang ini tak terlepas dari para pimpinan yang mempunyai andil besar dalam memajukan organisasi, selain itu penerapan sistem manajemen yang baik dan motivasi untuk karyawan di tunjang dengan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan pastinya sebagai karyawan pasti merasa terpenuhi hak-hak nya dan tentunya karyawan juga dituntut agar bisa memberikan kontribusi atas kinerjanya terhadap perusahaan yang dibuktikan salah satunya kinerja karyawan yang maksimal untuk perusahaan. Berdasarkan uraian di atas peneliti mencoba untuk mengambil tema dalam penelitian ini dengan memlilih judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Samarinda.

1.1. Landasan Teori

1) Lingkungan kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun factor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Menurut [Suyotno \(2012\)](#) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerjanya, lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Menurut [Sedarmayanti \(2009\)](#) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, 2) Sirkulasi udara ditempat kerja, 3) kebisingan ditempat kerja, 4) bau tidak sedap, 5) keamanan ditempat kerja, 6) jam kerja dan istirahat, 7) hubungan dengan atasan. Menurut [Ishak dan Tanjung \(2013\)](#), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2) Kinerja karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karna itu, kinerja jua merupakan sarana penentu dalam pencapaian tujuan organisasi hingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [Mangkunegara \(2010\)](#). Menurut Anwar prabu mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut [Siagian \(2011\)](#) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya. Pengukuran kinerja berfungsi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang. Pengukuran kinerja menurut [Simamora \(2012\)](#) “adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan akuntabilitas”. [Dhrama \(2011\)](#) mengatakan bahwa, “pengukuran kinerja harus mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu”. Dalam bukunya manajemen sumber daya manusia [Hasibuan \(2013\)](#) mengatakan bahwa “penilaian prestasi adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menempatkan kebijaksanaan selanjutnya”, Pendapat Dale Yoder dalam [Hasibuan \(2013\)](#) pada bukunya manajemen sumber daya manusia mengenai penilaian prestasi karyawan diartikan sebagai berikut : “penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”

2. METODOLOGI

2.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mega Finance Samarinda pada bulan maret sampai dengan april 2019

2.2 Desain Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian adalah : “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan uraian di atas, maka analisis data merupakan penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Data yang terhimpun dari hasil penelitian akan penulis bandingkan antara data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Dalam analisis ini akan dilakukan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Analisis data atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dengan cara mencari nilai interval kelas. Setelah hasil diperoleh maka langkah selanjutnya adalah membuat interval dan kategori kelas, dalam penelitian ini dibentuk tiga kategori yaitu sangat setuju, setuju, dan kurang setuju. Kemudian frekuensi hasil data dapat dikategorikan.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel Independen adalah Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2.3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuisioner yang telah disebar kepada seluruh karyawan PT. Mega Finance Samarinda

Tabel 1 :Data Quisioner

NO RESPONDEN	LINGKUNGAN							TOTAL P1	KINERJA					TOTAL P2
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	
1	4	4	5	5	4	5	4	31	5	5	5	4	5	24
2	4	4	5	4	5	5	4	31	5	4	5	4	4	22
3	3	5	5	5	4	5	4	31	4	5	5	5	5	24
4	5	3	5	5	5	3	4	30	5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	3	4	4	5	30	5	5	5	5	4	24
6	5	3	4	5	5	3	4	29	5	4	5	4	5	23
7	4	5	3	4	3	5	3	27	4	5	5	5	4	23
8	4	5	4	5	5	4	3	30	5	4	4	5	4	22
9	5	4	3	4	4	4	3	27	4	5	5	5	4	23
10	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	4	5	4	22
11	3	4	4	5	5	4	5	30	4	5	5	5	5	24
12	3	5	5	3	4	5	5	30	5	5	4	5	4	23
13	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	4	5	5	23
14	5	5	3	4	4	4	5	30	5	4	5	4	4	22
15	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	4	5	5	22
16	5	3	5	4	3	5	4	29	4	5	4	5	5	23
17	5	4	5	4	4	5	3	30	4	5	5	5	4	23
18	4	5	3	5	4	3	5	29	5	4	5	5	4	23
19	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	4	5	4	23
20	4	5	5	5	3	5	3	30	5	4	5	4	5	23
21	4	4	3	5	4	3	3	26	5	4	5	5	4	23
22	5	4	4	5	3	4	3	28	4	5	4	5	5	23
23	4	4	5	5	5	4	5	32	4	5	4	5	4	22

24	5	3	4	5	4	3	4	28	4	5	4	5	5	23
25	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	4	4	5	22
26	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	5	5	4	23
27	4	5	5	5	4	5	3	31	4	5	4	5	4	22
28	5	5	5	5	4	4	5	33	4	3	4	5	4	20
29	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	5	5	4	22
30	5	4	4	4	5	4	4	30	4	5	4	5	5	23

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data kuantitatif, dimana data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama). Yaitu berupa data hasil kuisioner yang sebelumnya telah di sebar kepada para karyawan.

2.4. Uji validitas

Tabel 2 : Uji Validitas Lingkungan

No soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,397	0,296	Valid
2	0,430	0,296	Valid
3	0,562	0,296	Valid
4	0,362	0,296	Valid
5	0,360	0,296	Valid
6	0,438	0,296	Valid
7	0,417	0,296	Valid

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya bahwa item-item tersebut diatas bisa dikatakan valid.

Tabel 3 : Uji Validitas Kinerja

No soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,328	0,296	Valid
2	0,690	0,296	Valid
3	0,416	0,296	Valid
4	0,388	0,296	Valid
5	0,682	0,296	Valid

Dari Table 3 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya bahwa item-item tersebut diatas bisa dikatakan valid

2.5. Uji reabilitas

Tabel 4 : Uji Reabilitas

Variabel	Croubach alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,397	Reliabel
Kinerja	0,265	Reliabel

Dari data Tabel 4 dapat kita ketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karna nilai croubach alpa semuanya diatas 0.06 itu artinya semua variabel bisa dikatakan reliabel.

2.6. Regresi liner sederhana

Tabel 5 : variabel entered removed

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan ^b		. Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Tabel 5 menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel lingkungan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel tidak bebas dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 6 :model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.135	.104	.81243

Dari Tabel 6 dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,367 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,135, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 13,5%

Tabel 7 : tabel anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.885	1	2.885	4.371	.046 _b
Residual	18.481	28	.660		
Total	21.367	29			

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 4,371 dengan tingkat signifikan sebesar $0,046 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 8 : coefficient

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.178	2.592		10.869	.000
lingkungan	.180	.086	.367	2.091	.046

Dari data Tabel 8 dapat diketahui nilai konstan (a) sebesar 28.178 sedangkan nilai lingkungan sebesar 0,180, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,178 + 0,180X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 28,178, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 28,178. Koefisien regresi X sebesar 0,180 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,180 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,091 > t_{tabel}$ 2,048 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y)

2.7. Uji asumsi klasik

2.7.1. Uji Normalitas

Tabel 9 : uji normalitas

No.	Variabel	Kolmogorov - Smirnov	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,131	Normal
2	Kinerja Karyawan	0,30	Normal

Berdasarkan Tabel 9, hasil yang diperoleh dari analisis kolmogorov – smirnov test menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $> 0,05$ yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,131 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,30 sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

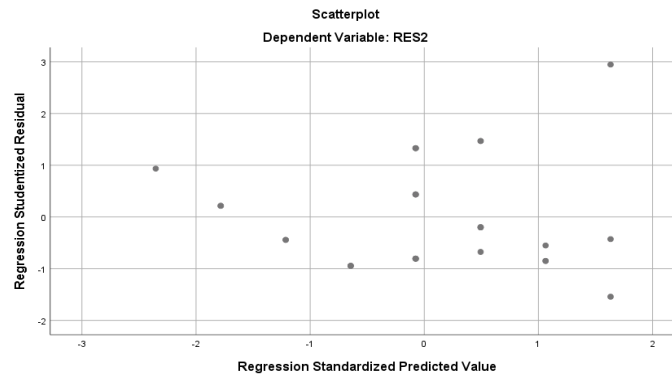
2.8. Uji heterokedastisitas

Tabel 10 : uji heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X (lingkungan kerja)	0,064	Tidak terjadi

Dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X) adalah $0,064 > 0,05$, dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heterokedastisitas terhadap variabel yang diuji.



Gambar 1 Uji heterokedastisitas

Dari Gambar 1 diketahui bahwa :

1. Titik-titik penyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar menyempit kemudian melebar lagi
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat kita simulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi..

2.9. Uji hipotesis

Tabel 11 : Hasil Uji t

Nilai t hitung	Signifikan	Keterangan
40,08	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil Tabel 11, hasil yang diperoleh dari uji t menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu nilai t hitung 40,080 sedangkan t tabel nya adalah 24,090 dan nilai signifikan nya adalah 0.00 yang berarti lebih kecil dari 0.05 . Berarti dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan maka Ha diterima.

2.10. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode analisis Regresi Linier Sederhana .Analisis regresi ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan.Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur suatu pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil ini disajikan dimana pengelolaan data termasuk dimana keadaan suatu hal atau fenomena secara umum. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif atau tidak. Hasil yang di dapat dalam uji validitas dan uji reabilitas untuk Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan lingkungan kerja adalah valid, dan semua item-item pernyataan kinerja karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, dapat dilihat bahwa nilai Croanbach’s Alpha dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linier sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS, berdasarkan data yang diperoleh dari kuisisioner yang telah di isi oleh responden. Hasil yang diperoleh Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,091> t_{tabel} 2,048 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja(Y). Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak Sugiyono, (2010). Teknik yang kan digunakan yaitu dengan analisis kolmogorov – smirnov test dengan menggunakan SPSS 25. Uji kolmogorov – smirnov menurut Husaini Usman Dkk

(2011), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal, maupun poisson). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil pengamatan penulis mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mencakup 1) Penerangan, 2) sirkulasi udara, 3) suara bising, 4) bau tidak sedap 5) keamanan ditempat kerja 6) jam kerja dan istirahat 7) Hubungan dengan atasan, pada PT. Mega Finance Samarinda dapat disimpulkan masuk kedalam kategori baik dengan presentase 43,3% berada pada kategori sangat setuju dan 36,7% berada pada kategori setuju dan 20% berada pada kategori kurang. Hal tersebut dapat berguna untuk memenuhi dan mendukung proses kerja karyawan. Kemudian untuk kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda masuk kedalam kategori sangat baik dengan presentase 60% berada pada kategori setuju dan 40% berada pada kategori sangat setuju. Hal tersebut dapat dilihat dari penerangan yang terdapat pada PT. Mega Finance Samarinda yang cukup baik tidak hanya untuk penerangan melalui lampu saja tetapi penenrangan matahari yang juga cukup. Menurut [Sedarmayanti \(2010\)](#) Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Selain penerangan, hubungan antar karyawan juga sangat baik, bukan hanya sesama karyawan, hubungan dengan atasan pun terjalin dengan baik. Peneliti tidak hanya menemukan lingkungan kerja yang sudah maksimal saja tetapi peneliti menemukan masih ada faktor lingkungan kerja yang kurang maksimal seperti polusi udara dan bau tidak sedap yang terkadang masih sering timbul saat para karyawan sedang bekerja, hal ini diakibatkan karna kantor yang berada dipusat kota dan polusi udara karna kendaraan bermotor dan asap rokok intensitas nya sangat tinggi. Kemudian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda Pernyataan ini dibuktikan dengan Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) Berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar $2,091 > t_{tabel} 2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Samarinda

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Mega Finance Samarinda mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut [Wiryawan \(2016\)](#), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta [Siagian \(2010\)](#), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi PT. Mega Finance samarinda. Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu PT. Mega Finance samarinda harus menjaga lingkungan kerja dengan baik agar tetap menghasilkan kinerja karyawan yang berproduktifitas tinggi. Atau dengan kata lain harus diberikan lingkungan yang nyaman serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Rafika Aditama
- Suyotno. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Ishak dan Tanjung. 2013. *Manajemen motivasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rafika Aditama, Jakarta
- Dharma K.S. 2011. *Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan Dan Menerapkan Hasil Penelitian*, Penerbit Trans Infomedia, Jakarta
- Simamora. 2012. *Manajemen sumber daya manusia edisi 1*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Bandung
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung