

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI

Oleh:

Lilis Juliani¹, Asri Djauhar², H. Herman Titop³
Lilisj637@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan data kualitatif dan kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang merupakan karyawan PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert di mana masing-masing sudah diuji dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji t parsial dan uji R determinasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari dengan nilai $t_{hitung} 12,001 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja - Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. To achieve these objectives, qualitative, and quantitative data are used, data collection techniques by observation, interviews and literature study are used. Population in this study amounted to 65 people who are employees of PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. Sampling using the Slovin formula. The data collection instrument used a questionnaire with a likert scale, each of which had been tested and had met the validity and reliability requirements. Data analysis using simple linear regression and using hypothesis testing namely partial t test and determination R test. Based on the results of simple linear regression analysis shows that there is a positive influence between the work environment on employee performance at PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari with a $t_{count} 12,001 > t_{table} 1,998$ with a significance value of $0,000 < 0,05$. So that the proposed hypothesis can be accepted. Based on this, it shows that the work environment has a positive effect on employee performance at PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari.

Keywords: Work Environment - Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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, di mana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya.

Di samping 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. Menurut Nawawi (2013:42) 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.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan Retail di Indonesia yaitu PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. Menurut Sedarmayanti (2017:341) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan.

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 (2010:87) 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. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari adalah salah satu perusahaan Ritel di Indonesia yang menjual berbagai jenis kebutuhan pakaian, *fashion* dan *clothing*. Untuk mencapai tujuannya tersebut, PT. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya seperti Matahari Lippo Plaza Kendari dan Barata. Oleh sebab itu, Matahari Brilyan Plaza Kendari diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan tergantung lingkungan kerjanya.

Berdasarkan fenomena tersebut dan melihat pentingnya Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari"***.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* tbk Brilyan Plaza Kendari.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan
Bisa dijadikan sebagai referensi untuk memperbanyak bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi Peneliti
Untuk menambah konsep dasar pemahaman aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2013:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2011:55) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Siagian (2014:56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Heizer & Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut Edi Sutrisno (2014:39) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Menurut Supardi (2012:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Nawawi (2013:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Rivai (2016:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Hasibuan (2012) dalam Manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2010:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan itu itu diperhatikan menjadi kurang jelas, sehingga menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketetapan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara (2010:231), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ramdani (2011:18) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2014:57) Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Simamora (2013:34) kinerja adalah prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Rivai (2011:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mathis (2015:54) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:19) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Umar Husein (2014:104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Menurut Hasibuan (2013:231) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Suwanto (2014:32) kinerja karyawan adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan dan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka yang dapat ditingkatkan melalui proses berkesinambungan untuk membantu organisasi dan tim agar mencapai tujuan bersama. Menurut Wirawan (2012:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hamali (2016:212) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perekonomian.

2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, menurut Sedarmayanti (2014:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan

- penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
 3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
 4. Kemampuan (*Capability*) yaitu di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
 5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

III.METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Matahari *Department Store* tbk Brilyan Plaza Kendari, Jl. Sao-Sao, Bende, Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara (93117).

Waktu penelitian dari bulan Maret sampai dengan Juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari keseluruhan elemen yang berbentuk peristiwa, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari *Department Store*, tbk Brilyan Plaza Kendari yang berjumlah 180 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013:81).

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husen Umar, 2011:118):

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

Di mana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%.

Pada uraian tentang populasi sebelumnya disebutkan bahwa populasi karyawan PT. Matahari *Department Store*, tbk Brilyan Plaza Kendari yang berjumlah 180 orang. Penelitian

ini diambil presisi pengambilan sampel 10% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian.

Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka besarnya sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,10)^2}$$
$$n = \frac{180}{1 + 1,8}$$
$$n = \frac{180}{2,8}$$

$n = 64,29$ responden atau 65 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang bersumber dari perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, karakteristik responden serta data yang bersumber dari hasil wawancara.
2. Data Kuantitatif, data berupa angka-angka yang dinyatakan dalam berbagai satuan seperti data responden serta data kuantitatif lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya dengan hasil penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Matahari *Department Store*, tbk Brilyan Plaza Kendari, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari objek penelitian, melainkan dokumen yang ada di literatur-literatur, penelitian terdahulu serta data-data yang relevan seperti jurnal, majalah ilmiah, buku-buku dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku atau jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap apa yang ada dibalik munculnya perilaku dan landasan suatu sistem tersebut (Sidiq, 2019:67).

2. Wawancara

Wawancara Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dan responden yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian (Sugiyono, 2013:138).

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.4.1 Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses pemberian skor (*scoring*)

Proses pemberian skor yaitu Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Pengukuran data yang berkaitan dengan variabel bebas maupun variabel terikat dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2012:132) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Penentuan skala Likert menggunakan skala 1 sampai dengan 5 :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

3.4.3 Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2013:270) Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Dikatakan regresi sederhana karena jumlah variabel independennya hanya satu.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedua komponen variabel tersebut di atas, maka digunakan model sampel regresi linear sederhana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:275) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

Model tersebut di atas diaplikasikan sesuai dengan variabel yang diteliti :

$$Y = a + bX$$

Di mana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Lingkungan Kerja

3.5 Uji Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2010:53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2010:69).

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen juga harus reliabel, instrumen dapat dikatakan reliabilitas jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dalam kondisi yang berbeda.

Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach*. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$.

3.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:98) Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variabel *dependent*. Dengan bantuan komputer program SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Hipotesis
 - a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
 - b. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 0,95 (95%) dengan deviasi 0,05 (5%).
3. Menentukan signifikansi
 - a. Nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.4 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2010:248). Analisis korelasi hubungan antara stres kerja (X) dan prestasi kerja (Y) menggunakan teknik analisis sederhana. Menurut Sugiyono (2017:228) mengemukakan koefisien korelasi merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama.

3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:252) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (*independent*) terhadap variabel Y (*dependent*). Berdasarkan pernyataan tersebut,

pada penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah rumusan mengenai kasus dan atau variabel yang akan dicari untuk dapat ditemukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiris atau di lapangan yang dapat dialami.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari adalah perusahaan retail yang menyediakan pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan, dan perlengkapan rumah untuk konsumen. Didukung oleh jaringan pemasok lokal dan internasional terpercaya, gabungan antara harga yang terjangkau, gerai dengan visual yang menarik, berkualitas dan moderen, memberikan pengalaman berbelanja yang nyaman dan menyenangkan, dan menjadikan matahari sebagai *department store* pilihan utama bagi kelas menengah Indonesia yang telah tumbuh pesat.

PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari didirikan pada tahun 2004 yang beralamatkan di Jl. Sao-Sao, Kelurahan Bende, Kecamatan Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Pusat perbelanjaan ini terdiri dari 3 lantai dengan penyewa-penyewa yang sudah terkenal sebagai perusahaan besar baik skala nasional dan internasional. Matahari Brilyan Plaza Kendari merupakan salah satu plaza (*shopping mall*) di Kota Kendari. Plaza ini merupakan salah satu pusat perbelanjaan masyarakat Kota Kendari, dengan fasilitas dan gerai yang lengkap, brilyan plaza bisa menjadi salah satu tujuan belanja dan refreshing bersama keluarga dan teman. Gerai yang tersedia mulai dari super market, *department store*, wahana bermain (*plaza mall game*), toko buah, toko roti, restoran hingga toko buku.

Visi PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari adalah menjadi peritel pilihan utama di Kota Kendari. Misi PT. Matahari *Department Store* Tbk Brilyan Plaza Kendari adalah secara konsisten menyediakan beragam produk *fashion* yang tepat serta layanan terbaik untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

4.2.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	4.749	1.149		4.133	.000
X	.739	.062	.834	12.001	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 4,749 sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0,739 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

Persamaan Regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,749 + 0,739X$$

Keterangan :

Konstanta (a) sebesar 4,749 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,749. Koefisien regresi (X) sebesar 0,739 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,739. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan didapatkan output diperoleh t hitung sebesar 12,001. Nilai tabel disitribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = 63$, sehingga didapatkan nilai signifikansi 0,025, sehingga hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,998.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Constant	4.749	1.149		4.133	.000
X	.739	.062	.834	12.001	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai t_{hitung} adalah sebesar 12,001 > t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Koefisien Korelasi

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.691	1.83695

a. Predictors: (Constant),

lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan sebesar 0,834. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,696, yang mengandung pengertian bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 69,6%, sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana untuk melihat masing-masing hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah valid. Hasil uji regresi sederhana dimasukkan dalam bentuk rumus dalam aplikasi SPSS versi 24. Hasilnya bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 12,001 > t_{tabel} 1,998$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. atas dasar ini pula variabel lingkungan kerja dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari.

Kemudian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 69,6%, yang mengandung pengertian bahwa besar pengaruh lingkungan kerja adalah 69,6%, sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:123) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulva Ardhianti & Ade Irma Susanty (2020) yang menemukan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,262 > t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis regresi diketahui untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* tbk Brilyan Plaza Kendari. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* tbk Brilyan Plaza Kendari. Sedangkan nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, perusahaan juga harus selalu menjaga kondisi tempat kerja baik interior maupun eksterior serta peralatan kerja yang cukup memadai dalam rangka menciptakan suasana kerja yang nyaman, karena karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan.
2. Diharapkan dilakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, karena ada banyak hal yang dapat dikaji lagi pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan dapat memberikan masukan bagi perusahaan-perusahaan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada & Dede Andi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta.
- Fereddy Siagian. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Akademi Maritim Cirebon.
- Ghozali. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hair. 2010. Multivariate Data Analisis, Seventh Edition Pearson Prentice Hall.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, j., & Rendeer, B. 2015. Manajemen operasi: Manajemen keberlangsungan dan rantai pasokan. Edisi II. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lyta Lestari & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Revika Adifarma .
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Tri & Muafi. 2011. Studi Empiris Stressor Terhadap Kinerja. Jurnal Seasat Bisnis (JSB). Vol. 2. No. 6.
- Mathis, Robert L & John H.J. 2015. Human Resouree Manajemen. Terjemahan, Edisi kesepuluh. Jakarta: Selemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2013. Evaluasi dan Manajemen kinerja dilingkungan perusahaan dan indstri. Gajah Madah. Universitas press. Jokjakarta.
- Ramdani, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ria Astri Kirana, Titik Purwinarti & Mawarta Onida. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Tower Management PT. Indosat Tbk.
- Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Edisi kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Rivai, V. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grapindo persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2013. Perilaku Organosasi. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran & Roger Bougie. 2010. Research Method For Business : A Skill Building Approach. Edisi 4. New York.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidiq, U. 2019. Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Cetakan Pertama. Ponorogo: Nata Karya.
- Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Soetjipto. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Amara Books.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Statistika Penelitian, Bandung : Alfabeta
- Supardi. 2012. Kinerja Karyawan. Penerbit Galia Indonesia Jakarta.
- Sustrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Groop
- Suwarto. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ulva Ardhianti & Ade Irma Susanty. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta.
- Umar Husein. 2014. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.