

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian kinerja

Menurut Wibowo (2016: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Amstrong dan Baron dikutip dalam buku Wibowo (2016: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Malayu Hasibuan (2011:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja menurut Wibowo (2016:170) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja atau *performace indicators* kadang- kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Kaitan diantara setujuh indicator tersebut dikemukakan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016 : 86) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti yang penting karena memberitahukan kepada sesuatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompensasi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompensasi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan faktor atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Stres Kerja

Malayu Hasibuan (2012:22) “Stres kerja dapat menjadi menurunnya kinerja karyawan” sedangkan menurut Wibowo dalam Hasibuan (2012: 1) “karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual

2) Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2012 : 18) “Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil baik. Hal ini mengharuskan pimpinan menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja baik”.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain :

1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang

akan menghasilkan kinerja yang baik.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

3) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

4) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

5) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2012:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan karyawan, yaitu pelatihan yang dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
- 3) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 4) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap

apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- 5) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 7) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 8) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

c. Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:56) sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya :

- 1) *The performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- 3) *a time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- 4) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
- 5) *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:193).Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.

- 1) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- 2) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

e. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy (2010:306), sebagai berikut:

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja yang logis dibandingkan dengan kuantitas actual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Beberapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Ketepatan Waktu

Diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011 : 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengetahuan kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (dalam danang sunyoto 2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Danang Sunyoto (2015:44-47) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Dari pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015:44-47) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri atas :

1) Hubungan Karyawan

Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan di antara karyawan mereka tidak harmonis.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan seperangkat peraturan karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini seringkali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apa lagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan pengadaan harus lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat menimbulkan dorongan

semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna

- 5) Ruang gerak yang di perlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2012:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian dan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2016:322) yang mengutip pendapat Kreitner dan Kinicki (2001) yang menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku tujuan atau goal-directed behavior. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang makin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Menurut Edy Sutrisno (2015: 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang.

Menurut Luthans (2011:234) motivasi adalah kekuatan pendorong sehingga pegawai berkeinginan untuk memberdayakan kemampuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan mementingkan kewajiban dalam rangka mencapai organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang rela mengorbankan tenaga, waktu dan pikirannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi

b. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2012:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut adalah

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian Motivasi pada seseorang antara lain adalah.

a) Keinginan untuk Dapat Hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidak, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong untuk bekerja

2) Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranan dalam melemahkan Motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor Ekstern itu adalah;

a) Kondisi lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan

yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Pungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, halal yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tetentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasana sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Indikator-Indikator Motivasi

Kasmir (2016;122) indikator motivasi kerja sebagai berikut

1) Kebutuhan psikologis

Kebutuhan unuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan

kebutuhan psikologi, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan diri dan keamanan harta bendanya.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk di hormati dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh M. Agustian (2017). Dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor. Hasil penelitian ini yang disimpulkan sebagai berikut: Ada pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor.

1. Hasil uji hipotesis secara simultan melalui uji F, memperlihatkan nilai $F_{hitung} (17,212) > F_{tabel} (3,303)$, nilai ini menggambarkan, ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial melalui uji t, memperlihatkan nilai $t_{hitung} (4,489) > t_{tabel} (2,074)$ artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor, nilai $t_{hitung} (3,957) > t_{tabel} (2,074)$, artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor dan $t_{hitung} (0,243) > t_{tabel} (2,074)$, artinya bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor.

Penelitian yang dilakukan Aldo Herlambang Gardjito (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Wawan Prahiawan (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 69 responden. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 20. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 diketahui bahwa persamaan regresi berganda $Y =$. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $(5,703 > 1,996008)$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $(3,304 > 1,996008)$. Nilai koefisien determinasi (Kd) = 71% menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa $f_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $(80,967 > 3,1359)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.

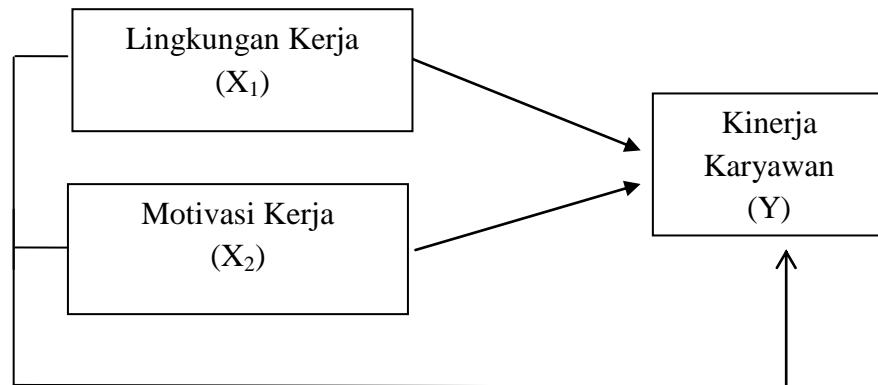
Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan Bip Bandung, oleh Yuyun Ratnasari (2018), dengan rumusan masalah adakah lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan Bip Bandung. Jenis penelitian Asosiatif. Data yang digunakan Primer dan Sekunder. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut variabel (Y) kinerja dengan indikator kemampuan, kemauan, teknologi dan kompesansi. Variabel X1 lingkungan kerja dengan indikator ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan suara bising. Variabel X2 stres kerja dengan indikator beban kerja yang berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai dan balas jasa yang terlalu rendah.

Dengan analisis data kualitatif dan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) lingkungan kerja dan (X2) stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y=7,488 + 0,156 X1 + 0,378 X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} (53,815) > F_{tabel} (5,715)$, maka ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Hendri Rosa (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

PTPN VI Unit Ophir Sariak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak, (2) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak sebanyak 87 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) lingkungan kerja dan (X2) stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y=7,488 + 0,156 X1 + 0,378 X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} (53,815) > F_{tabel} (5,715)$, maka ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori di atas maka hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kirana Permata Muara Enim.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:35) jenis-jenis penelitian dibagi menjadi beberapa bagian berdasarkan tingkat eksplanasinya yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

2. Penelitian Komparatif

Suatu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada satu sample yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Asosiatif adalah yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kirana Permata Muara Enim

Alamat : Jalan Lintas Prabumulih Baturaja Km.44, Lubai, Aur, Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 3117

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Definisi Variabel dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim	1. Tujuan 2. Standar 3. Alat dan sarana	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₁)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja PT. Kirana Permata Muara Enim yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan	1. Hubungan karyawan 2. Keamanan kerja 3. Suara bising	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	Cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan PT. Kirana Permata Muara Enim	1. Kebutuhan psikologis 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan penghargaan	Ordinal

Sumber: Penulis, 2020

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) menyatakan bahwa populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Kirana Permata Muara Enim dengan jumlah 419 karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberikan untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul refresif (mewakili).

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 81 orang karyawan dengan menggunakan taraf kesalahannya 10% dengan perhitungan Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut ::

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

$$n = \frac{419}{1 + 419 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{419}{1 + 4,19}$$

$$n = \frac{419}{5,19}$$

$$= 80,7$$

$$= 81 \text{ karyawan (Pembulatan)}$$

adapun peincian sampelnya sebagai berikut:

Tabel III. 3
Kerangka Populasi dan Sampel

No	Bagian Kerja	Populasi	Sampel
1	Personalia	41	$\frac{41}{419} \times 81 = 8$
2	Gudang	59	$\frac{59}{419} \times 81 = 11$
3	Blanket	71	$\frac{71}{419} \times 81 = 14$
4	Crumb Rubber	111	$\frac{111}{419} \times 81 = 21$
5	Laboratorium	35	$\frac{35}{419} \times 81 = 7$
6	Krani timbang atau sortir	29	$\frac{29}{419} \times 81 = 6$
7	Penjualan atau ekspor	21	$\frac{21}{419} \times 81 = 4$
8	Operator mesin & listrik	13	$\frac{13}{419} \times 81 = 2$
9	Operator Dryer	14	$\frac{14}{419} \times 81 = 3$
10	Pengemasan Produk jadi/GP/PC/PR	25	$\frac{25}{419} \times 81 = 5$
	Jumlah	419	81

Sumber : PT. Kirana Permata, 2020

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik ini digunakan bila

populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata proporsional.

E. Data Yang Perlukan

Menurut Sugiono (2012:193), pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang diperoleh dari penelitian adalah sumber data primer. Adapun sumber data primer merupakan data yang secara langsung diberikan kepada pengumpulan data.

Data yang diperlukan data penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuisisioner yang dibagikan oleh peneliti dan data pendukung berupa data sekunder dari perusahaan seperti profil perusahaan, data penjualan dan data jumlah karyawan berdasarkan bagian pekerjaan karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Interview (wawancara)

Wawancara dapat dilakukan dengan cara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan cara pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpulan datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Serta merupakan teknis pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu yang akan diharapkan dari responden. Kuesioner cocok juga digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2010:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:8-9) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat indikator atau kualitatif dan hasil penelitian penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

2) Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk menguantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert, dan dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial jawaban dari setiap responden gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata:

- a. Sangat setuju = SS
- b. Setuju = S
- c. Netral = N
- d. Tidak Setuju = TS
- e. Sangat tidak setuju = STS

Kemudian untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor yaitu:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Netral = 3

d. Tidak Setuju = 2

e. Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validasi

Validasi merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 10% jika r tabel $< r$ hitung maka dinyatakan valid. Uji validasi dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus *product moment*. Nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 10% (0,10) maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,1841. Jika $r_{\text{hitung}} >$ dari r tabel dan berkorelasi positif maka pertanyaan tersebut valid atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruksi pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reabilitas apabila nilai *alpha cronbach* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reabilitas.

b. Regresi Linear Berganda

Menurut M.Iqbal Hasan (2016 : 270) regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear berganda. Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Kirana Permata Muara Enim.

Persamaan Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta, nilai y jika b_1 dan $b_2=0$

b_1 = Koefisien Regresi dari variabel X_1 , Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien Regresi dari variabel X_2 , Motivasi Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Error

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji F dan uji t

1) Uji F (secara simultan)

Menurut Iqbal Hasan (2015 : 264) pengujian hipotesis serentak (Uji F) merupakan bagian hipotesis koefisien regresi berganda dengan b_1 dan b_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

H_a : Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F_{tabel} ditentukan dengan derajat bebas $v_1=k-1$ dan $v_2=n-k$

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 : Diterima apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

H_0 : Ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS 23.0

e) Menentukan kesimpulan

Menyimpulkan apabila H_0 diterima atau ditolak

(1) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

(2) H_0 ditolak H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

2. Uji t (pengujian secara parsial)

Menurut Iqbal Hasan (2015 : 267) pengujian hipotesis individual (uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu X (X_1 atau X_2) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada lingkungan kerja atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

H_a : Ada pengaruh lingkungan kerja atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

b) Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db)=n-k

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 : Diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 : Ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS 23.0

e) Menentukan kesimpulan

Menyimpulkan apabila H_0 diterima atau ditolak

(1) H_0 diterima dan H_a diolok, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

(2) H_0 ditolak H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh lingkungan kerja atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016: 95) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan (R^2)

ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) dapat diterangkan oleh variabel bebas X_1 dan X_2 . Bila nilai koefisien determinan sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh variabel X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kirana Permata Muara Enim

PT. Kirana Permata Muara Enim didirikan pada tahun 1993, dengan akta notaris C. Maathius di Prabumulih dengan nomor 35. Tanggal 28 Juni 1993 dengan akta nomor 39, pabriknya beroperasi di jalan Lintas Prabumulih Baturaja Km.44, Lubai, Aur, Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan.

Untuk mempersiapkan pabrik yang akan memproduksi crumb Rubber, yang merupakan peralihan dari produk karet konvensional. Pada tahun 1992 PT. Kirana Permata Muara Enim mengadakan persiapan mengenai pembelian peralatan berupa mesin dan suku cadang, membuat perizinan, mengatur prosedur perusahaan dan melaksanakan pembangunan fisik pabrik. Pihak perusahaan mendatangkan tenaga ahli dalam menggunakan pengelolaan karet dan memperbaiki mesin dari Malaysia serta untuk melatih tenaga kerja yang ada pada PT. Kirana Permata Muara Enim, perusahaan juga mengirimkan kepala laboratorium SIR ke Balai Penelitian Bogor untuk dilatih.

Produksi pertama dimulai pada bulan Oktober 1993 sebagai tahap percobaan, dan sejak tahun 1995, PT. Sunan Rubber baru memasuki tahap produksi komersial Crumb Rubber SIR. Dalam menyongsong era globalisasi pada tahun 2002, perusahaan ini telah melaksanakan restrukturisasi pabrik dari non permanen menjadi permanen. Perusahaan juga menambah kapasitas lisensi sebesar 15.000 ton per tahun dengan penambahan peralatan produksi seperti satu unit Dryer Gosta dan lain-lain. Seperti termuat dalam SK Menteri Negara Penggerak Dana Investasi / ketua BKPM (sekarang Badan Koperasi Penguasaha Kecil Menengah dan Penanaman Modal BKKPM & PM) tentang perluasan PMA No.72/11/PMA/1986 tertanggal 3 April 1986, jadi kapasitas lisensi yang dimiliki oleh PT. Kirana Permata Muara Enim sekarang menjadi 60.000 ton per tahun.

Sekarang ini perusahaan sedang menerapkan system Modul I pernyataan diri (PM, PSM, IK), yang diwajibkan guna mendapatkan sertifikat produk penggunaan tanda SNI yang dikeluarkan oleh Sekjen Depperindag. Perusahaan memperhatikan secara serius “ Housekeeping “ atau penjagaan kebersihan pabrik serta kewajiban untuk membuat UKL/UPL (upaya pengelolaan lingkungan atau Upaya pemantauan Lingkungan) serta air limbah harus memenuhi Baku Mutu lingkungan Limbah Cair Industri Karet. PT. Kirana Permata Muara Enim saat ini telah mencapai ISO 9002 : 1994 atau akan mencapai ISO yang lebih dari itu (ISO 9002 : 2000).

3. Motto, kebijakan mutu dan sasaran mutu perusahaan

a) Motto perusahaan

Motto di PT. Kirana Permata Muara Enim adalah kualitas adalah kunci kehidupan perusahaan kami (*Quality is our way of life*).

b) Kebijakan mutu perusahaan

- 1) Memberikan kepuasan kepada pelanggan
- 2) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk
- 4) Meningkatkan pengelolaan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja
- 5) Meningkatkan kinerja sumber daya manusia

c) Sasaran mutu perusahaan

- 1) Menetapkan kuantitas produk SIR untuk tahun 2021 sebesar 96.000 ton
- 2) Mengurangi jumlah produk SIR yang tidak sesuai maksimal 0.035% dari total produksi tahun 2021

4. Jadwal pelaksanaan kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja pabrik P PT. Kirana Permata Muara Enim beroperasi dalam 1 (satu) minggunya 6 hari kerja dengan jumlah shift kerja :

Produksi I sebanyak 2 kali yaitu : Shift 1 (jam 07.00-15.00 WIB)

Shift 2 (jam 22.00-06.00 WIB)

Produksi II sebanyak 3 kali yaitu : Shift 1 (jam 07.00-15.00 WIB)

Shift 2 (jam 15.00-22.00 WIB)

Shift 3 (jam 22.00-06.00 WIB)

Jumlah jam kerja perhari di Pabrik PT. Kirana Permata Muara Enim ini adalah 21 jam dalam sehari.

5. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian yang penulis lakukan pada PT. Kirana Permata Muara Enim menggunakan empat variabel yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) Stres Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Y1) Responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 81 orang.

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Permata Muara Enim

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	69	85,2%
2	Perempuan	12	14,8%
3	Jumlah	81	100%

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, 2020

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 85,2% dan perempuan 14,8%.

b. Berdasarkan umur

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
Karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Permata Muara Enim

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	43	53%
2.	31 – 40 Tahun	27	33,4%
3.	41 tahun keatas	11	13,6%
	Jumlah	81	100%

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, 2020

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia 20-30 tahun sebanyak 53 %, 31-40 tahun sebanyak 33,4 %, dan > 41 tahun sebanyak 13,6%.

c. Berdasarkan pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Permata Muara Enim

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Perguruan Tinggi	17	21%
2.	SLTA	37	45,7%
3.	SLTP	17	21%
4.	SD	10	12,3%
Jumlah		81	100%

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, 2020

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SD sebanyak 12,3%,SLTP sebanyak 21% dan SLTA sebanyak 45,7% dan Perguruan Tinggi sebanyak 21%.

6. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=10\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,784	0,184	Valid
2	Y.2	0,775	0,184	Valid
3	Y.3	0,779	0,184	Valid
4	Y.4	0,802	0,184	Valid
5	Y.5	0,792	0,184	Valid
6	Y.6	0,802	0,184	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,10 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=81, maka didapat r_{tabel} sebesar

0,184. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,184 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya .

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja (X_1).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=10\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,833	0,184	Valid
2	X1.2	0,823	0,184	Valid
3	X1.3	0,884	0,184	Valid
4	X1.4	0,836	0,184	Valid
5	X1.5	0,884	0,184	Valid
6	X1.6	0,843	0,184	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan

dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,10 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n)=81$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,184. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,184 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

3) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel motivasi (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Varabel Motivasi Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=10\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,920	0,184	Valid
2	X2.2	0,912	0,184	Valid
3	X2.3	0,919	0,184	Valid
4	X2.4	0,775	0,184	Valid
5	X2.5	0,919	0,184	Valid
6	X2.6	0,785	0,184	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan

dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,10 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n)=81$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,184. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,184 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 10 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
Y	0,927	0,60	Reliabel
X ₁	0,952	0,60	Reliabel
X ₂	0,959	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.8 bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

5. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja merupakan Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja PT. Kirana Permata Muara Enim yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini yaitu hubungan karyawan, keamanan kerja dan suara bising. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden					
	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1. PT. Kirana Permata Muara Enim selalu berupaya agar hubungan karyawan tetap harmonis.	0 (00,0%)	38 (42,2%)	17 (18,9%)	19 (21,1%)	7 (7,8%)	81 (100%)
2. Apabila kerja tim karyawan baik maka efektifitas kerja karyawan akan baik.	0 (00,0%)	38 (42,2%)	17 (18,9%)	20 (22,2%)	6 (6,7%)	81 (100%)
3. Keamanan kerja karyawan di jamin PT. Kirana Permata Muara Enim.	3 (3,3%)	43 (47,8%)	13 (14,4%)	16 (17,8%)	6 (6,7%)	81 (100%)
4. PT. Kirana Permata Muara Enim telah mengupayakan keamanan yang ketat di lingkungan kerja karyawan.	5 (5,6%)	30 (33,3%)	29 (32,2%)	11 (12,2%)	6 (6,7%)	81 (100%)
5. PT. Kirana Permata Muara Enim telah berusaha agar suara kegiatan produksi tidak mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja.	3 (3,3%)	43 (47,8%)	13 (14,4%)	16 (17,8%)	6 (6,7%)	81 (100%)
6. Alat-alat kedap suara telah dipasang oleh PT. Kirana Permata Muara Enim.	5 (5,6%)	30 (33,3%)	29 (32,2%)	11 (12,2%)	6 (6,7%)	81 (100%)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui jawaban responden dari variabel lingkungan kerja indikator hubungan karyawan, keamanan kerja dan suara bising. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1) Indikator Hubungan Karyawan

Berdasarkan jawaban responden dari indikator hubungan karyawan terdapat jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama dan kedua rata-rata yaitu jawaban, kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan telah berupaya untuk tetap membuat hubungan karyawan berjalan dengan harmonis akan tetapi gesekan antar karyawan yang memicu ketidak harmonisan disebabkan oleh karyawan yang ingin mencari muka atasan sehingga sering menimbulkan konflik antara karyawan dan itu tidak disadari oleh atasan perusahaan. Namun sebagian karyawan beranggapan bahwa hubungan karyawan yang kurang harmonis disebabkan oleh gagalnya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif akan tetapi sebagian besar karyawan menyadari bahwa kerja sama tim yang baik akan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

2) Indikator Keamanan Kerja

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan yang dibagikan terdapat jawaban terbanyak dari indikator keamanan kerja rata-rata jawaban dari pernyataan pertama dan kedua adalah jawaban setuju, kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan telah menjamin

keamanan kerja yang baik bagi seluruh karyawan, hal ini di tandai dengan banyaknya tenaga keamanan dan peralatan safety untuk karyawan, akan tetapi karyawan yang menyangkal juga cukup banyak disebabkan sering terjadinya tindak kejahatan di sekitar perusahaan seperti karyawan yang pulang kerja pada malam hari sering mendapatkan gangguan keamanan dan di tambah lagi banyaknya barang-barang karyawan yang mangalami pencurian di dalam perusahaan, akan tetapi karyawan menyadari PT. Kirana Permata Muara Enim telah berusaha dengan baik untuk menjamin keamanan seluruh karyawannya.

3) Indikator Suara Bising

Berdasarkan jawaban responden dari indikator suara bising dari dua pernyataan terdapat jawaban terbanyak rata-rata yaitu jawaban setuju, kondisi ini menggambarkan bahwa PT. Kirana Permata Muara Enim telah berusaha agar aktifitas produksi tidak mengganggu karyawan lain dalam bekerja dengan membuat dan meletakkan alat-alat kedap suara, akan tetapi sebagian karyawan lain merasa upaya perusahaan tersebut belum berdampak secara signifikan sehingga kerap mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Namun demikian karyawan menyadari bahwa PT. Kirana Permata Muara Enim telah berupaya membuat keadaan nyaman dan tenang untuk karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan PT. Kirana Permata Muara Enim. Indikator dalam penelitian ini yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja

Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
1. Kebutuhan dasar karyawan PT. Maspion Service Center Palembang selalu diperhatikan oleh perusahaan.	6 (7,4%)	38 (46,9%)	23 (28,4%)	11 (13,6%)	3 (3,7%)	81 (100%)
2. PT. Kirana Permata Muara Enim selalu berusaha meningkatkan kebutuhan psikologis karyawan atau kebutuhan dasar karyawan.	6 (7,4%)	38 (46,9%)	23 (28,4%)	12 (14,8%)	2 (2,5%)	81 (100%)
3. hubungan social karyawan yang kurang baik menjadi perhatian yang disoroti oleh PT. Kirana Permata Muara Enim.	5 (6,2%)	38 (46,9%)	23 (28,4%)	11 (13,6%)	4 (4,9%)	81 (100%)
4. PT. Kirana Permata Muara Enim selalu menekankan kepada karyawan agar kerja tim selalu kompak.	9 (11,1%)	36 (44,4%)	22 (27,2%)	12 (14,8%)	2 (2,5%)	81 (100%)
5. Pemberian penghargaan di berikan kepada PT. Kirana Permata Muara Enim kepada karyawan yang berprestasi.	5 (6,2%)	38 (46,9%)	23 (28,4%)	11 (13,6%)	4 (4,9%)	81 (100%)
6. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kerja semua karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.	9 (11,1%)	36 (44,4%)	22 (27,2%)	11 (13,6%)	3 (3,7%)	81 (100%)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui jawaban responden dari variabel motivasi kerja indikator kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1) Berdasarkan jawaban responden dari indikator kebutuhan psikologis rata-rata terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju dari dua pernyataan, kondisi ini menggambarkan bahwa PT. Kirana Permata Muara Enim telah berupaya memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan dasar karyawan akan tetapi sebagian karyawan lainnya beranggapan kebutuhan dasar sehari-hari karyawan belum terpenuhi dengan baik dan dapat di ukur dari rendahnya kompensasi yang mereka terima. Namun karyawan menyadari bahwa perusahaan selalu berupaya memberikan keterbukaan keuangan perusahaan kepada semua karyawan berupa anggaran dasar sehingga karyawan dapat legowo menerima apa saja yang diberikan oleh perusahaan.

2) Berdasarkan jawaban responden dari indikator kebutuhan sosial terdapat jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama dan kedua rata-rata jawaban setuju, kondisi ini menggambarkan bahwa ketidak harmonisan di antara karyawan menjadi penyebab kebutuhan sosial karyawan tidak terpenuhi dengan baik sehingga

menjadi perhatian serius bagi perusahaan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, namun sebagian karyawan beranggapan bahwa lambannya upaya perusahaan dalam membuat suasana harmonis di antara karyawan.

- 3) Berdasarkan jawaban responden dari indikator kebutuhan penghargaan terdapat jawaban responden rata-rata menjawab setuju, kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan beranggapan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan berdampak kepada motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, namun karyawan juga menyadari bahwa tujuan pemberian penghargaan bagi perusahaan hanya di berikan kepada karyawan yang berprestasi saja sehingga dapat membuat gairah karyawan lainnya meningkat. .

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Indikator dalam penelitian ini yaitu tujuan, standar dan alat atau sarana. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
1. PT. Kirana Permata Muara Enim telah berusaha untuk tidak mengabaikan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.	7 (8,6%)	32 (39,5%)	26 (32,1%)	13 (16,0%)	3 (3,7%)	81 (100%)
2. Dalam menentukan tujuan PT. Kirana Permata Muara Enim selalu mensosialisasikan kepada karyawannya.	7 (8,6%)	32 (39,5%)	26 (32,1%)	14 (17,3%)	2 (2,5%)	81 (100%)
3. Standar kerja yang ditetapkan oleh PT. Kirana Permata Muara Enim sudah sesuai terhadap tujuan yang ditetapkan.	7 (8,6%)	41 (50,6%)	15 (18,5%)	15 (18,5%)	3 (3,7%)	81 (100%)
4. standar kerja PT. Kirana Permata Muara Enim tidak terlalu tinggi.	10 (12,3%)	35 (43,2%)	20 (24,7%)	13 (16,0%)	3 (3,7%)	81 (100%)
5. Alat atau sarana yang ada pada PT. Kirana Permata Muara Enim telah memadai.	7 (8,6%)	41 (50,6%)	15 (18,5%)	15 (18,5%)	3 (3,7%)	81 (100%)
5. PT. Kirana Permata Muara Enim selalu berusaha menyediakan alat dan sarana yang baik agar kinerja karyawan meningkat.	10 (12,3%)	35 (43,2%)	20 (24,7%)	12 (14,8%)	4 (4,9%)	81 (100%)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja karyawan indikator tujuan, standar dan alat atau sarana. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1) Indikator Tujuan

Berdasarkan jawaban responden dari indikator tujuan terdapat jawaban terbanyak yaitu setuju atas pernyataan yang menyatakan bahwa Tujuan PT. Kirana Permata Muara Enim akan dapat tercapai apabila karyawan tidak di abaikan, kondisi ini menggambarkan bahwa seringkali karyawan yang di abaikan membuat kinerja karyawan menurun hal ini dikarenakan karyawan butuh perhatian pimpinan PT. Kirana Permata Muara Enim akan tetapi yang ada karyawan di abaikan, namun sebagai karyawan lainnya menyangkal bahwa sering terabaikan oleh perusahaan.

2) Indikator Standar

Berdasarkan jawaban responden dari indikator standar terdapat jawaban terbanyak yaitu jawaban setuju atas pernyataan yang menyatakan Standar kerja yang tinggi di PT. Kirana Permata Muara Enim membuat karyawan sulit untuk mencapainya, kondisi ini menggambarkan bahwa turunnya kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim disebabkan tingginya standar kerja yang dibebankan kepada karyawan sehingga karyawan sulit untuk mencapainya. Oleh karena itu hendaklah PT. Kirana Permata Muara Enim apabila hendak membuat standar kerja

haruslah menyesuaikan juga dari aspek kompetensi yang ada pada karyawannya

3) Indikator Alat atau Sarana

Berdasarkan jawaban responden dari indikator alat atau sarana terdapat jawaban responden terbanyak yaitu jawaban setuju atas pernyataan yang menyatakan bahwa PT. Kirana Permata Muara Enim telah menyediakan alat dan sarana yang memadai, kondisi ini menggambarkan bahwa kurang dari setengah jumlah karyawan yang merasa alat atau sarana yang ada pada perusahaan dapat menunjang kinerja mereka. Oleh karena itu agar permasalahan rendahnya kinerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim dapat diatasi hendaklah pimpinan PT. Kirana Permata Muara Enim dapat menyediakan alat atau sarana untuk menunjang kinerja karyawan lebih baik.

3. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	,816	,252	
1	Lingkungan Kerja	,608	,096	,639
	Motivasi Kerja	,191	,101	,190

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 20.00

Hasil perhitungan tabel IV.12 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,816 + 0,608X_1 + 0,191X_2 + e$$

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

Hasil persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,608 dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,191 dan bertanda positif. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,030	2	19,015	63,839	,000 ^b
	Residual	23,233	78	,298		
	Total	61,263	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel IV.13 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $(63.839) > F_{tabel} (3.96)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,10$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

c. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji t (parsial)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,816	,252		3,234	,002
	Lingkungan Kerja	,608	,096	,639	6,344	,000
	Motivasi Kerja	,191	,101	,190	1,888	,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinteprestasikan bahwa:

- a. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 6,344 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 maka $t_{hitung} (6,344) > t_{tabel} (1,664)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,10$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.
- b. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 1,888, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664, maka $t_{hitung} (1,888) > t_{tabel} (1,664)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,063 ($0,063 < 0,10$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R)

Hasil perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja

secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja PT. Kirana Permata Muara Enim sebagai berikut

Tabel IV. 15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,611	,54576

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,1% memberikan makna bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,1 %, sedangkan sisanya 37,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima, karena adanya hubungan karyawan, keamanan kerja dan suara bising yang

membuat tingkat kinerja karyawan tinggi, semakin buruk lingkungan kerja yang di rasakan karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Adapun penjelasan berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan mempengaruhi lingkungan kerja dan dinyatakan valid artinya hubungan karyawan merupakan suatu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya harmonis maka kinerja karyawan akan baik. Pada PT. Kirana Permata Muara Enim terdapat hubungan karyawan baik secara horizontal maupun vertikal kepada atasan masih kategori rendah dimana sering terjadi perdebatan antara karyawan dengan atasan yang sering memangkas gaji karyawan secara sepihak serta kurang harmonisnya hubungan sesama karyawan hingga mengakibatkan berkurangnya gairah karyawan dalam bekerja.

b. Keamanan Kerja

Pada indikator keamanan mempengaruhi lingkungan kerja dan dinyatakan valid. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat menimbulkan dorongan semangat

untuk bekerja. Pada PT. Kirana Permata Muara Enim keamanan kerja masih tergolong rendah dimana masih sering terjadinya kehilangan barang yang mengakibatkan ketakutan bagi karyawan, oleh karena itu hendaklah pihak perusahaan selain membuat aturan bagi karyawan juga harus mengoptimalkan keamanan yang membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja

c. Suara Bising

Indikator suara bising mempengaruhi lingkungan kerja dan dinyatakan valid. Suara bising akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, semakin tenang suasana karyawan bekerja maka akan semakin baik tingkat konsentrasi karyawan. Pada PT. Kirana Permata Muara Enim, lingkungan kerja karyawan dirasakan sangat membuat karyawan tidak nyaman dikarenakan suara bising membuat konsentrasi karyawan rendah, oleh karena itu hendaknya perusahaan dapat membuat alat yang canggih agar dapat menjadikan batas ruangan kedap suara.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima, karena adanya kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan yang membuat tingkat kinerja karyawan tinggi, semakin buruk motivasi kerja yang di

rasakan karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan uji secara parsial yang dilakukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Adapun penjelasan berdasarkan indikator variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kebutuhan psikologis

Kebutuhan psikologis mempengaruhi motivasi karyawan, kebutuhan psikologi merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.

b. Kebutuhan sosial

Pada indikator kebutuhan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja, Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan serta aplikasi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, rekreasi bersama dan lain-lain.

c. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang,

pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima, karena semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan maka akan dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016: 189) menurut Kasmir ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antara faktor tersebut adalah lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, motivasi kerja sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dan stres kerja sebagai dampak dari menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh M. Agustian (2017). Dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor dalam penelitian tersebut setelah dilakukan uji data baik secara simultan

dan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hal ini dibuktikan dengan:

1. Hasil persamaan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.
2. Hasil uji F (secara simultan) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa:
 - a. Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.
 - b. Motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Kirana Permata Muara Enim yaitu:

1. Harus meningkatkan lagi kualitas lingkungan kerja karyawan terutama melalui hubungan karyawan, keamanan kerja dan suara agar tidak bising sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja.
2. Harus meningkatkan lagi pemberian motivasi karyawan terutama melalui kebutuhan psikologis agar karyawan dapat bergairah dalam bekerja sebab kebutuhan psikologis merupakan kebutuhan dasar bagi seorang karyawan, selain itu juga kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan harus di tingkatkan lagi kepada karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim agar motivasi karyawan dapat meningkat.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penelitian sebelumnya dan juga bagi peneliti selanjutnya disarankan agar lebih mengembangkan variabel-variabel lain guna memberikan kontribusi yang lebih baik

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini.kesediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi manajemen sumberdaya manusia di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : Intan Permata Sari
Nim : 212016155

Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan : Tamat SD Tamat SMP
 Tamat SMA Diploma
 Sarjana
4. Usia : <30 30-40 >41 Tahun
5. Bagian kerja : Personalia Gudang Blanket Crumb Rubber
 Laboratorium Krani timbang atau sortir
 Penjualan atau ekspor Operator mesin & listrik
 Operator Dryer Pengemasan Produk jadi/GP/PC/PR

Petunjuk:

Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	PT. Kirana Permata Muara Enim telah berusaha untuk tidak mengabaikan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.					
2	Dalam menentukan tujuan PT. Kirana Permata Muara Enim selalu mensosialisasikan kepada karyawannya.					
3	Standar kerja yang ditetapkan oleh PT. Kirana Permata Muara Enim sudah sesuai terhadap tujuan yang ditetapkan.					
4	standar kerja PT. Kirana Permata Muara Enim tidak terlalu tinggi.					
5	Alat atau sarana yang ada pada PT. Kirana Permata Muara Enim telah memadai.					
6	PT. Kirana Permata Muara Enim selalu berusaha menyediakan alat dan sarana yang baik agar kinerja karyawan meningkat.					

Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	PT. Kirana Permata Muara Enim selalu berupaya agar hubungan karyawan tetap harmonis.					
2	Apabila kerja tim karyawan baik maka efektifitas kerja karyawan akan baik.					
3	Keamanan kerja karyawan di jamin PT. Kirana Permata Muara Enim.					
4	PT. Kirana Permata Muara Enim telah mengupayakan keamanan yang ketat di lingkungan kerja karyawan.					
5	PT. Kirana Permata Muara Enim telah					

	berusaha agar suara kegiatan produksi tidak mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja.					
6	Alat-alat kedap suara telah dipasang oleh PT. Kirana Permata Muara Enim.					

Kuesioner Variabel Motivasi karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kebutuhan dasar karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim selalu diperhatikan oleh perusahaan.					
2	PT. Kirana Permata Muara Enim selalu berusaha meningkatkan kebutuhan psikologis karyawan atau kebutuhan dasar karyawan.					
3	hubungan social karyawan yang kurang baik menjadi perhatian yang disoroti oleh PT. Kirana Permata Muara Enim.					
4	PT. Kirana Permata Muara Enim selalu menekankan kepada karyawan agar kerja tim selalu kompak.					
5	Pemberian penghargaan di berikan kepada PT. Kirana Permata Muara Enim kepada karyawan yang berprestasi.					
6	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kerja semua karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.					