

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI CU KELING KUMANG BATU BUIL KABUPATEN MELAWI

Gusnita

Akademi Manajemen Perusahaan Panca Bhakti Pontianak

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : Mar 09th, 2023

Revised : Mey 01th, 2023

Accepted : June 19th, 2023

Keywords:

Work environment, employee performance.

Kata Kunci:

Lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the influence of the work environment on employee performance at CU Keling Kumang Batu Buil Branch, Melawi Regency. The research method used in this study is a quantitative descriptive research method. The data collection techniques and instruments used are divided into two, namely, primary and secondary data. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis and calculation of coefficients of determination. The research variability consists of an independent variable, namely the work environment (X) and a dependent variable, namely employee performance (Y). The population used as a sample (saturated study) amounted to 30 employees. The results of the study found that the work environment (X) that occurred had a significant influence on the performance of employees (Y) in CU Keling Kumang Batu Buil Branch, Melawi Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dibagi menjadi dua yaitu, data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan perhitungan koefisien determinasi. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dijadikan sampel (penelitian jenuh) berjumlah 30 karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja (X) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi.

© Published Year, LPPM STIE Indonesia Pontianak

*Corresponding author :

Address :

E-mail : vinagusnita1112@gmail.com

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja.

Menurut Sihombing (2004) pengertian lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dimana dalam lingkungan atau faktor fisik dalam lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja.. Sementara menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi yaitu dimensi fisik dan non fisik. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antara karyawan maupun pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. konsep lingkungan kerja Menurut Sastrohadiwiryo (2005) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang

dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya

Untuk mengukur baik tidaknya kinerja karyawan CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi menggunakan penilaian IKI (Indikator Kinerja Individu) yang meliputi perilaku kerja. Seiring dengan visi yang dimiliki yaitu menjadi KSP CU pilihan utama masyarakat di Kalimantan Barat serta misi yang ada yaitu melayani anggota di Kalimantan Barat dengan menyediakan pelayanan keuangan yang bertanggungjawab dan berkelanjutan untuk menurunkan kemiskinan dan meningkatkan standar hidup, maka diperlukan dukungan kinerja yang tinggi dari perilaku sumber daya manusia. Berikut ini tabel mengenai Indikator Kinerja Individu (IKI) CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi.

Tabel 1. Indikator Kinerja Individu (IKI)
CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang
2020	30	5	8	13	4	0
2021	30	4	8	15	3	0
2022	30	4	6	16	4	0

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai Indikator Kinerja Individu (IKI) CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi tahun 2020-2022 dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 dengan jumlah 30 karyawan terdapat 5 orang yang mendapatkan nilai sangat baik dengan persentase 16,67%, 8 orang mendapatkan nilai baik dengan persentase 26,67%, 13 orang mendapatkan nilai cukup dengan persentase 43,33%, dan 4 orang mendapatkan nilai sangat kurang dengan persentase 13,13%. Selanjutnya pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan yang sama, terdapat 4 orang yang mendapatkan nilai sangat baik dengan persentase 13,33%, 8 orang mendapatkan nilai baik dengan persentase 26,67%, 15 orang mendapatkan nilai cukup dengan persentase 50,0%, dan 3 orang mendapatkan nilai sangat kurang dengan persentase 10,00%. Dan di tahun 2022 terdapat 4 orang yang mendapatkan nilai sangat baik dengan persentase 13,33%, 6 orang mendapatkan nilai baik dengan persentase 20,00%, 16 orang mendapatkan nilai cukup dengan persentase 53,34%, dan 4 orang mendapatkan nilai sangat kurang dengan persentase 13,13%. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kinerja karyawan di CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi masih belum maksimal karena masih ada nilai cukup dan kurang atas kinerja karyawannya. Kondisi ini tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Dengan adanya perhatian terhadap lingkungan kerja maka pekerjaan bisa selesai dengan tepat atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Selain itu prestasi kerja karyawan akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang karyawan menjadi lebih tinggi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Danang Sunyoto, 2015). Menurut Sedarmayati (2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana a. Seseorang bekerja, b. Metode kerjanya dan c. Pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan dari teori dan konsep lingkungan kerja seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang selalu ada di sekitar wilayah pegawai/pekerja, baik itu sifatnya termasuk lingkungan fisik, atau termasuk kedalam lingkungan non fisik serta jaringan di dalam hubungan kerja pada suatu organisasi yang bisa mempengaruhi semangat pegawai/pekerja didalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan keamanan.

Di dalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja / pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Adapun menurut Ishak dan Tanjung (2003) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selanjutnya menurut Afandi (2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Pencahayaan, 2. Warna, 3. Udara dan 4. Suara. Selanjutnya indikator-indikator lingkungan kerja juga bias meliputi 1. Lampu penerangan tempat kerja, 2. Jendela tempat kerja, 3. Tata warna, 4. Dekorasi, 5. Bunyi music, 6. Suhu udaradan 7. Kelembaban udara (Afandi, 2018).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif (Mangkunegara, 2009). Kemudian menurut Rivai (2005) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODA PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada,

didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja (X) dan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2012;117) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi yang berjumlah 30 orang karyawan. Di dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh disampaikan oleh Sugiyono (2017), yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil..

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dibagi menjadi dua yaitu, data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan antara lain adalah uji validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono; 2018). Uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diberikan kepada responden sehingga menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji reabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari satu variabel. Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Hasil yang dapat ditunjukkan sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Variabel bias dikatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach $\geq 0,6$.

Kemudian analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Secara umum regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat maka tafsiran regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2009: 261-275) dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan Kerja

e = error

Analisis Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi statistic untuk melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian valid untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total.

Hasil uji validitas diperoleh hasil korelasi masing-masing pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Kesimpulan
X	1	0,671	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	2	0,623	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	3	0,573	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	4	0,731	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	5	0,691	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	6	0,645	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	7	0,807	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	8	0,863	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	9	0,561	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	10	0,797	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	11	0,615	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	12	0,452	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	13	0,634	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	14	0,603	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	15	0,612	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
Y	1	0,759	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	2	0,863	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	3	0,708	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	4	0,841	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	5	0,86	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	6	0,823	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	7	0,805	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	8	0,665	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	9	0,841	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid
	10	0,774	0,4329	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Data Olahan, 2023

Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu :

- 1) Apabila r hitung > r tabel maka data valid;
- 2) Apabila r hitung < r tabel maka data tidak valid;

Sesuai dengan hasil uji validitas yang telah dilakukan tersebut maka diketahui bahwa seluruh r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas yang dilaksanakan adalah valid.

Untuk mengukur apakah alat yang digunakan dalam penelitian reliabel atau dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang, maka dilakukan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu :

- 1) Apabila nilai cronbach alpha > 0,6 maka data reliabel;

2) Apabila nilai cronbach alpha < 0,6 maka data tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas menggunakan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabe 3. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	15

Sumber : Data Olahan, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja (X) sebesar 0,900 dan nilai Cronbach's Alpha kinerja karyawan (Y) sebesar 0,934. Dengan demikian alat yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Selanjutnya untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan software SPSS. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	432.222	1	432.222	34.943	.000 ^b
Residual	235.017	19	12.369		
Total	667.238	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari hasil di tabel di dapat hasil hipotesis yaitu diketahui nilai F hitung 34.943 > F tabel (3.34) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha pada taraf kepercayaan sebesar 95% atau diputuskan minimal terdapat sebuah variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja (X) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi.

Tabel. 6 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.167	6.246		.347	.732
Lingkungan Kerja	.629	.106	.805	5.911	.000

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut maka diketahui nilai t hitung adalah sebesar 5,911 dan t tabel bernilai 2,085 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5,911 > 2,085 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) pada CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi. Selanjutnya persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan model sebagai berikut: $Y = 2,167 + 0,62X$. Berdasarkan hasil uji diatas

dapat diketahui bahwa nilai a (angka konstan dari Unstandardized Coefficients) adalah sebesar 2,167 yang artinya jika tidak ada faktor lingkungan kerja (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,167 dan nilai dari b (angka koefisien regresi) adalah sebesar 0,62 yang artinya jika terdapat penambahan 1% tingkat lingkungan kerja (X) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,62. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.629	3.517

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,648 atau sama dengan 64,8%. Angka tersebut mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 64,8% sedangkan sisanya (100% - 64,8% = 35,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel lingkungan kerja (X)

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan nilai F hitung $34.943 > F$ tabel (3.34) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar 5,911 dan t tabel bernilai 2,085 sehingga nilai t hitung $>$ dari t tabel ($5,911 > 2,085$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) yang terjadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi
2. Selain itu berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,648 atau sama dengan 64,8% mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 64,8% sedangkan sisanya (100% - 64,8% = 35,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel lingkungan kerja (X)
3. Persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan model sebagai berikut: $Y = 2,167 + 0,62X$. Hasil uji ini berarti nilai a sebesar 2,167 yang artinya jika tidak ada faktor lingkungan kerja (X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,167 dan nilai dari b sebesar 0,62 yang artinya jika terdapat penambahan 1% tingkat lingkungan kerja (X) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,62.
4. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,648 atau sama dengan 64,8%. Angka tersebut mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 64,8% sedangkan sisanya (100% - 64,8% = 35,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel lingkungan kerja (X)

Saran

1. Melakukan penyesuaian pada sistem pengaturan penerangan dan sistem pengaturan suhu gedung kantor, sehingga memungkinkan adanya pengaturan di masing-masing ruangan. Selain memberikan kemudahan, hal tersebut juga dapat meningkatkan efisiensi karena dapat menekan biaya listrik.
2. Memastikan kegiatan lain yang melibatkan karyawan yang dilakukan secara rutin. Hal tersebut penting guna menjaga kualitas komunikasi dan hubungan antar karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih diberikan kepada pihak-pihak yang berperan dalam membantu peneliti terbitnya artikel ini yaitu Pimpinan beserta seluruh karyawan CU Keling Kumang Cabang Batu Buil Kabupaten Melawi dan semua pihak yang telah memberi bantuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto Danang. (2013). Analisa Regresi dan Uji Hipotesis., Edisi Ketiga, Media Pressindo., Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ilyas Yaslis. 2005. Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Marbun, B. N. 2003. Kamus Manajemen. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalia. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2005. Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional), Cetakan ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmaynti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmaynti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sendow. 2007. Pengukuran Kinerja Karyawan. Gunung Agung: Jakarta
- Simamora, Hendry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). Manajemen produksi. Yogyakarta: BPF.
- Sunyoto, Danang. (2012). Penelitian sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Sunyoto Danang. (2013). Analisa Regresi dan Uji Hipotesis., Edisi Ketiga, Media Pressindo., Yogyakarta.
- Sutrisno, Hadi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.