

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan**

### **Pada KSPPS BMT Amanah Ray**

**Irfan<sup>1</sup>, Ahmad Albar Tanjung<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

[irfanhasiem44@gmail.com](mailto:irfanhasiem44@gmail.com), <sup>2</sup> [alb4rt4njung@gmail.com](mailto:alb4rt4njung@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study was to aims to determine whether there was an influence of the work environment on employee work performance on KSPPS BMT Amanah Ray. The sample of this study was 30 employees of KSPPS BMT Amanah Ray. Sampling used saturated sampling techniques, namely sampling techniques where all members of the population are sampled. Data analysis used a simple regression test, testing the hypothesis using the test coefficient of determination ( $R^2$ ), partial test ( $t$  test). while processing data using SPSS 20. The results of this study indicate that the work environment variable was able to explain the variations that occur in employee work performance, in addition partially the work environment variable has a significant and significant influence on employee performance on KSPPS BMT Amanah Ray.*

**Keywords: Work Environment and Work Achievement**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Amanah Ray. Sampel penelitian ini yaitu karyawan KSPPS BMT Amanah Ray yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu tehnik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana, pengujia hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji  $t$ ). sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja karyawan, selain itu secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Amanah Ray.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja**

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi sebuah perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mandiangan (2015) yang berjudul pengaruh prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada discovery kartika plaza hotel bali, yang menyatakan Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kinerja karyawan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang, hasil penelitian menyatakan prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Penelitian yang dilakukan oleh Darsin (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang, hasil penelitian menyatakan Lingkungan kerja yang memuaskan para Pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja Pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

### **Rumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Amanah Ray?

### **Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya di batasi oleh para pegawai koperasi BMT Amanah Ray.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi BMT Amanah Ray.

## METODE PENELITIAN

### **Tempat dan Jadwal Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di KSPPS BMT Amanah Ray yang beralamat di Jl. TB Simatupang Medan di rencanakan mulai bulan April 2019 sampai Agustus 2019.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Yaitu data yang di peroleh atau di kumpulkan langsung dari sumber asli yang tidak melalui perantara. Pengumpulan data

dilakukan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian (Bahri, 2018:81)

### **Sumber Data**

#### 1. Data Internal

Data yang di dapat dari tempat penelitian dengan cara membagikan dan mengumpulkan kembali kuesioner kepada karyawan KSPPS BMT Amanah Ray. Dimana data tersebut merupakan data mentah dan harus di olah sebelum di tuangkan ke dalam tugas akhir.

#### 2. Data eksternal

Data yang di dapat dari luar tempat penelitian seperti internet dan perpustakaan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang di perlukan oleh penulis, maka teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk penulisan ini adalah:

1. Observasi : Pengamatan secara langsung di kantor KSPPS BMT Amanah Ray
2. Studi Dokumentasi : pengumpulan data yang di lakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen yang berkaitan dengan penelitian, seperti struktur organisasi serta bidang-bidang pekerjaan.
3. Kuesioner : pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tujukan kepada responden yang di jadikan sampel penelitian.

### **Metode Analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif . Metode kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian dengan mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang nyata mengenai fakta yang ada sebagai objek yang di teliti. Dengan model analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X = Lingkungan Kerja

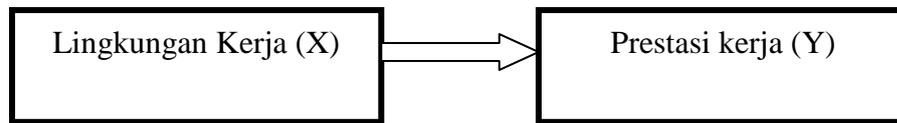
a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel lingkungan Kerja

e = *Error of term* (variabel yang tidak diteliti)

### **Kerangka Berfikir**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalanya operasi sebuah perusahaan. Widodo & Susanti (2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.



Gambar 3.1 Kerangka Berfikir  
 Sumber : (Widodo & Susanti, 2016)

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan instrument yang digunakan dalam penelitian. Instrument dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil validitas dari setiap instrument variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Table 1 : Validitas instrument variabel Lingkungan Kerja (X)

Instrument	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Lingkungan Kerja1	0.545	0.361	Valid
Lingkungan Kerja2	0.833		Valid
Lingkungan Kerja3	0.833		Valid
Lingkungan Kerja4	0.687		Valid
Lingkungan Kerja5	0.833		Valid
Lingkungan Kerja6	0.833		Valid
Lingkungan Kerja7	0.687		Valid
Lingkungan Kerja8	0.466		Valid
Lingkungan Kerja9	0.420		Valid
Lingkungan Kerja10	0.687		Valid
Lingkungan Kerja11	0.499		Valid

Dari table 4.7 terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrument variabel lingkungan kerja (X) memiliki  $r_{hitung} > 0.361$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan valid.

Table 2 : Validitas instrument variabel Prestasi Kerja (Y)

Instrument	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Prestasi Kerja1	0.806	0.361	Valid
Prestasi Kerja2	0.707		Valid
Prestasi Kerja3	0.806		Valid
Prestasi Kerja4	0.707		Valid
Prestasi Kerja5	0.806		Valid
Prestasi Kerja6	0.707		Valid
Prestasi Kerja7	0.806		Valid

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrument variabel prestasi kerja (Y) memiliki r-hitung > 0.361, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel prestasi kerja (Y) yang digunakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrument pernyataan yang digunakan merupakan instrumen yang konsisten, stabil dan handal jika digunakan secara berulang-ulang. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* hitung > *cronbach alpha* toleransi (0.6). Hasil pengujian realibilitas terlihat seperti berikut ini :

Table 3 : Hasil Realibilitas Instrumen Penelitian

No	variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0.642	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0.756	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alfa seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Pengujian ini dilakukan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Amanah Ray. Berikut ini hasil pengujian regresi linear sederhana pada masing-masing variabel yaitu :

Table 4 : Hasil Regresi Linear Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	6.274	5.417		1.158	.257
	Lingkungan	.377	.166	.394	2.271	.031

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6.274 + 0,377X$$

Pada model regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 6.274, artinya jika variabel lingkungan kerja naik saja satu, maka variabel prestasi kerja akan naik menjadi sebesar 6.651

**Pengujian Hipotesis**

a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 5 :Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.156	.125	2.513

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,156 atau 15.6% menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan pada KSPPS Bmt Amanah Ray, sedangkan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Ujia Parsial (Uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  dditolak,  $H_1$  diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 6 :Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.274	5.417		1.158	.257
	Lingkungan	.377	.166	.394	2.271	.031

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja  $2,271 > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,031 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

**Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja karyawan di KSPPS Bmt Amanah Ray, ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,156 atau 15.6% sedangkan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan metode parsial menunjukan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.217 > 2.048$ . Berdasarkan penelitian diatas maka penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan

dan energi kabupaten ketapang, hasil penelitian menyatakan prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Darsin (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang, hasil penelitian menyatakan Lingkungan kerja yang memuaskan para Pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja Pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi prestasi kerja para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan kinerja karyawan tentu akan meningkatkan prestasi-prestasi para karyawan. Penelitian ini hanya memiliki nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hanya 15,6 persen, dan selebihnya di pengaruhi oleh variabel lain. jadi buat para peneliti yang ingin meneliti di bidang ini agar menambahkan variabel independen yang lainnya seperti : reward, punishment, serta komitmen pemimpin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bahri. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Darsin, A. &. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang*. 258.
- Herlina. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Retail Bandung*. 1(2), 1–10.
- Mandiangan, E. F. (2015). *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. 4(5), 1386–1405.
- Latifah, N. Sari. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang The influence of working environment on work performance in the ketapang mining and energy department*. 20(1), 31–39.
- Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian* (20th ed.). Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto. (2018). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2016). *Pengaruh Human Relation ( Hubungan Antar Manusia ), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan ( Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang )*.