

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) SAMARINDA TAHUN 2018

Lisdawati

Universitas Mulawarman

lisdawati44@gmail.com

Made Ngurah Partha

Universitas Mulawarman

rahdee24@gmail.com

Kaspul AM

Universitas Mulawarman

kaspulachmadmansyur@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the significance of the influence between the types of descriptive quantitative research. The population of this research is 25 employees of Pt. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) Samarinda. Data collection techniques in this study are observation, documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is the product moment correlation formula. Based on data analysis with the product moment correlation formula obtained r-count correlation value of 0,696 which is at the interpretation of the value of r from 0,600 to 0,799, which means the kvl of influence of the work environment with strong employee performance and the value of r-table with a significant level 5% and $N = 53$ 0,271 which means $r\text{-count} > r\text{-table}$ is $0,696 > 0,271$. Based on the results there is significant influence between the work environment with the performance of employees of Pt ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) Samarinda so that the hypothesis that the authors propose in the study is accepted.

Keyword: Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui signifikansi hubungan antara jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah tenaga Karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) Samarinda yang berjumlah 25 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis data dengan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi r_{hitung} sebesar 0,696 yang berada pada interpretasi nilai r 0,600-0,799 yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga karyawan kuat dan nilai pada r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan $N = 53$ sebesar 0,271 yang artinya $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,696 > 0,271$. Berdasarkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) Samarinda sehingga hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin pesat ini, dalam rangka mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Sehingga diperlukan keahlian dan kemampuan dalam mengatur dan mengelolah sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dimana karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Maka dari itu setiap organisasi mengharapkan karyawannya memberikan hasil yang maksimal untuk organisasi. Hasil yang maksimal hanya akan dapat tercapai apabila sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan suatu kegiatan memiliki kemampuan dan kualitas yang baik. Sumber daya manusia disini tidak lain adalah tenaga kerja. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik tergantung pada kinerja karyawan yang ada ditempat kerja. Kinerja karyawan yang tinggi, merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Bintoro Tjokroamidjojo (2012 : 739) menjelaskan dalam proses pembangunan nasional, manusia sebagai pelaku utamanya baik sebagai obyek pembangunan. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan yang menjalankan organisasi perlu dibina dan ditingkatkan kinerjanya dengan baik agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Hubungan antara pimpinan dengan pegawai dalam suatu organisasi memberikan motivasi baik secara formal dan informal terhadap seseorang untuk melaksanakan seluruh tugas-tugas organisasi yang dibebankan. Simamora (2010 : 10) menjelaskan pembangunan merupakan proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja dan berdasarkan suatu rencana. Sesungguhnya proses pembangunan memerlukan keterpaduan, keserasian dan keselarasan dalam pemakaian tiga komponen pembangunan yang utama yaitu sumberdaya alam, sumber daya manusia, serta permodalan dan teknologi.

Sesuai dalam pembukaan UUD 1945 menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang dilakukan secara terus-menerus, bertahap dan berkesinambungan pada hakekatnya merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia yang mengusahakan keseimbangan dan keselarasan antara kebutuhan materil dan spiritual. Demikian pula halnya dengan PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) Cabang Samarinda, dimana dalam menjalankan tugas-tugasnya memerlukan manajemen dan manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga pengelola struktur organisasinya dapat dilakukan secara tepat dan benar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) Samarinda. Ada beberapa hal yang saling berkaitan dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan peranan dan tugas pokok tersebut misalnya masalah lingkungan kerja, dan semangat kerja. Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman (Nina Lamatenggo dan Hamzah, 201:118) mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan

secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan yang berupa hasil atau prestasi kerja dipengaruhi oleh adanya banyak faktor dalam lingkungan kerjanya, hal ini didukung oleh Siagian (2002), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya..

Alex S, Nitisemito (2011 : 242) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana bila tercapai lingkungan kerja yang baik seperti tata ruang, sirkulasi udara, penerangan/cahaya, warna, kebersihan, perlengkapan kerja yang memadai, termasuk juga terciptanya suasana kerja yang harmonis dan adanya tata kerja yang baik maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menggairahkan tentunya juga sekaligus mempertinggi hasil kerja secara efektif dan efisien serta menghindarkan karyawan dari resiko stress yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Stephen P Robbins-A.Judge (2008:376) stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Pernyataan diatas didukung oleh Loeke (dalam Sule, 2002: 211), yang mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dan kinerja karyawan akan menurun.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperlihatkan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan yang pada akhirnya mempunyai kinerja yang baik. Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Chao, Schwart, Milton dan Burge (Badri,2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat kinerja maupun moral pegawai sehingga mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaannya cepat selesai sesuai target.

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah “faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diantara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan”. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) Samarinda Tahun 2018”.

METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang kita ketahui. Menurut Sugiyono (2010 : 13) mengemukakan penelitian kuantitatif, sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penulis melakukan beberapa cara dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung kegiatan motivasi kerja dan kinerja tenaga karyawan PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) Samarinda dan menampung berbagai informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan melalui wawancara terbuka dengan menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung metode ini dipergunakan dengan tujuan untuk mencari data sebagai pengumpulan fakta berupa dokumen-dokumen tertulis meliputi :

- Gambaran umum PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) tahun 2017-2018 di Samarinda.
- Keadaan karyawan PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) di Samarinda.
- Sarana dan prasarana PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) di Samarinda.
- Data-data lain yang melengkapi dan mendukung penelitian ini.

d. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013 : 199) “Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Metode ini menggunakan beberapa daftar pertanyaan tertulis sebagai alat untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja dan kinerja di PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) Samarinda, kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner tertutup dan langsung kepada seluruh karyawan atau responden yang akan diminta data-datanya

kuisisioner tertutup adalah sudah tersedia *alternative* jawabannya dan responden tinggal memilih salah satu *alternative* jawaban pada setiap item pertanyaan kuisisioner digunakan sebagai metode pokok pengumpulan data dari penelitian ini.

Skala pengukuran yang digunakan dalam teknik kuisisioner yang peneliti gunakan adalah *skala Likert*. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan *skala Likert*. Dikemukakan Sugiyono (2014:93) bahwa *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1. Skala Penilaian Untuk Pertyataan Skor Negatif

No.	Pertanyaan Positif	Skor	Pertanyaan Negatif	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
2.	Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
3.	Netral (N)	3	Netral (N)	3
4.	TidakSetuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Sugiyono, (2010:94)

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan Persentase Kuisisioner

Data mentah kuisisioner lingkungan kerja dan kuisisioner kinerja karyawan diperoleh dari jawaban kuisisioner karyawan yang dijumlahkan, sebelum digunakan pada rumus korelasi *product moment*. Rumus presentase kuisisioner sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \frac{\text{Jumlah data mentah kuisisioner}}{\text{Skor maksimum}} \times 100$$

2. Uji Korelasi Sederhana

Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis kuantitatif, yaitu mempergunakan Analisis Korelasi *Product Moment* (Sunnyoto, 2015 : 190) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{((n\sum x^2 - (\sum x)^2)((n\sum y^2 - (\sum y)^2))}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi

N = Jumlah Responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian dari skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

3. Intepretasi nilai r

Selanjutnya untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya atau rendahnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012 : 227)

Setelah harga r_{hitung} diketahui. Kemudian, dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika harga r_{hitung} lebih besar sama dengan r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Tenaga Kerja PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Quality*) Samarinda, sebaliknya jika r_{hitung} kurang dari sama dengan r_{tabel} atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kinerja Tenaga Kerja PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Quality*) Samarinda.

HASIL

Lingkungan kerja mempunyai 12 pernyataan dalam kuisisioner, dimana pernyataan tersebut mewakili masing-masing indikator dari lingkungan kerja yaitu kebersihan lingkungan kerja, pengaturan penerangan, sirkulasi udara dan keamanan kerja. Kinerja karyawan mempunyai 3 indikator yaitu hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan pengaturan kerja. Setiap indikator lingkungan kerja mempunyai jumlah pernyataan yang berbeda-beda Indikator lingkungan kerja terdiri dari metode kebersihan lingkungan terdiri dari 3 pernyataan, indikator pengaturan penerangan dari 3 pernyataan, indikator sirkulasi udara terdiri dari 3 pernyataan dan indikator keamanan kerja terdiri dari 3 pernyataan serta hubungan antar karyawan terdiri dari 6 pernyataan, hubungan antar karyawan dan pemimpin 4 pernyataan dan keamanan kerja terdiri dari 2 pernyataan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terlihat bahwa yang menyatakan Lingkungan Kerja sangat baik sebanyak 23 karyawan, yang menyatakan Lingkungan Kerja baik sebanyak 30 karyawan, yang menyatakan Lingkungan Kerja cukup tidak ada, yang menyatakan Lingkungan Kerja tidak baik tidak ada dan yang menyatakan Lingkungan Kerja sangat buruk tidak ada. Dari hasil perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Quality*) menyatakan Lingkungan Kerja karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Quality*) Samarinda sudah baik.

Tabel 3 Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Skor Responden	Persentase	Rata- Rata	Kriteria
Kebersihan Lingkungan Kerja	950	89,62%	4	Baik
Pengaturan Penerangan	931	87,83%	4	Baik
Sirkulasi Udara	947	89,33%	4	Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai presentase metode Kebersihan Lingkungan Kerja sebesar 89,62%, nilai presentase Pengaturan Penerangan sebesar 87,83%, nilai presentase Sirkulasi Udara sebesar 89,33%,. Indikator lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata yang tertinggi karena indikator tersebut merupakan indikator yang paling dominan dan paling besar berpengaruh dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Indikator Kinerja Karyawan **PT. ATQ (Asiatrust Technovima Qualiti)** Samarinda Tahun 2018, meliputi kualitas /kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Setiap indikator kinerja karyawan mempunyai pernyataan yang berbeda dan jumlah yang berbeda sesuai tugas masing Karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terlihat bahwa yang menyatakan Kinerja Karyawan sangat baik sebanyak 12 orang Karyawan, yang menyatakan Kinerja Karyawan baik sebanyak 41 orang karyawan, yang menyatakan Kinerja Karyawan cukup tidak ada, yang menyatakan Kinerja Karyawan tidak baik tidak ada dan yang menyatakan Kinerja Karyawan sangat buruk tidak ada. Dari hasil perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) menyatakan Kinerja Karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) sudah baik.

Tabel 4. Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Responden	Persentase	Rata- Rata	Kriteria
Kualitas	1130	85.28%	4	Baik
Kuantitas	1132	85,43%	4	Baik
Ketepatan waktu	746	93.83%	5	Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai presentase kualitas sebesar 85.28% presentase kuantitas sebesar 85,43%, nilai presentase ketepatan waktu 93,83%. Indikator ketepatan waktu mempunyai nilai rata-rata yang tertinggi karena indikator tersebut merupakan indikator yang paling dominan dan paling besar berpengaruh dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai meliputi alat-alat atau perkakas dan interaksi antara pegawai kepada sesama pegawai atau kepada pimpinan yang dapat mempengaruhi kerja pegawai ialah definisi dari lingkungan kerja. Adapun 6 indikator lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang diantaranya ialah kebersihan lingkungan, pengaturan penerangan, sirkulasi udara, keamanan kerja, hubungan antar pegawai dan pengaturan kerja.

Lingkungan kerja yang berada dalam keadaan bersih dapat memberikan perasaan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Pengaturan penerangan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kelancaran serta keselamatan ketika karyawan bekerja. Sirkulasi dalam lingkungan kerja juga sangat penting karena oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, udara yang baik menjadikan lingkungan kerja yang sehat. Guna kelancaran pekerjaan keamanan dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan agar lingkungan kerja selalu dalam keadaan yang aman terkendali. Hubungan atau interaksi yang harmonis antar sesama karyawan atau kepada pimpinan kerja menjadi faktor penting dalam kenyamanan karyawan dan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi atau pekerjaan. Pengaturan kerja dalam lingkungan kerja merupakan standar persyaratan dalam bekerja agar karyawan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan oleh pimpinan atau pemberi kerja.

Hasil penelitian dan analisa dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai presentase kebersihan lingkungan kerja baik. Dimana indikator kebersihan lingkungan kerja memiliki presentase tertinggi. Hal ini sejurus dengan pernyataan para karyawan yang mengatakan bahwa lingkungan kerja selalu dibersihkan sebanyak dua kali dalam sehari yakni waktu pagi dan sore hari. Kemudian sirkulasi udara dalam lingkungan kerja memiliki presentase tertinggi setelah kebersihan lingkungan kerja. Karyawan merasa nyaman dengan sirkulasi udara yang baik sehingga aktivitas dalam bekerja menjadi lebih bersemangat. Indikator lingkungan kerja yang berupa pengaturan penerangan masuk dalam kategori baik. Pencahayaan yang baik tidak terlalu terang sehingga berakibat menyilaukan ataupun tidak terlalu redup, sehingga pekerjaan para karyawan dapat terlaksana dengan lancar dan terhindar dari adanya kesalahan-kesalahan yang mungkin dapat terjadi.

Variabel terikat dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang telah dicapai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pekerjaan. Kinerja karyawan memiliki 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dimaksud yaitu seberapa baik seorang karyawan menjaga mutu dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan serta kuantitas berupa tolak ukur dan seberapa lama seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaan serta ketepatan waktu ini meliputi Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas apakah sudah sesuai dengan waktu yang diberikan. Efisiensi dalam bekerja yang dapat dilihat dari kemampuan pemanfaatan waktu dan kedisiplinan.

Hasil penelitian dan analisa dari variabel kinerja karyawan diperoleh nilai presentase masing-masing indikator yang pertama indikator kualitas memperoleh hasil 85,28% yang berarti baik, kedua indikator kuantitas memperoleh hasil 85,43% yang berarti baik dan indikator ketepatan waktu memperoleh hasil 93,83% yang berarti sangat baik. Indikator ketepatan waktu mempunyai nilai rata-rata yang tertinggi karena indikator tersebut merupakan indikator yang paling dominan dan paling besar berpengaruh dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Sri bahwa karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) sudah menyelesaikan tugas dengan sangat baik. Serta dalam hal kinerja Kepala PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) sangat tegas dan bijaksana dalam menilai kinerja karyawannya, sehingga karyawan dengan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas yang diembannya. (Hasil wawancara 2 januari 2018).

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat tingginya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) memiliki karyawan sebanyak 53 orang pada saat penelitian dilaksanakan yang berperan sebagai responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh hasil jumlah $X^2= 1,511,00$, $Y^2= 1,710,28$, $XY= 1,606,77$. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis menggunakan rumus analisis korelasi *product moment* dari dua variabel telah diperoleh nilai “r” sebesar 0,696. Menurut Sugiyono, jika nilai r_{hitung} diinterpretasikan ke dalam tabel interpretasi maka nilai r_{hitung} terletak pada interval antara 0,600-0,799, hal ini berarti hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah “kuat”. Selanjutnya, jika nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $0,696 > 0,271$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Quality*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja di PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) pada indikator kebersihan lingkungan kerja diperoleh skor responden dengan nilai presentase sebesar 89,62%, pada indikator pengaturan penerangan diperoleh skor responden dengan nilai presentase sebesar 87,83% dan pada indikator sirkulasi udara diperoleh skor responden dengan nilai presentase sebesar 89,33%.
2. Kinerja Karyawan PT. ATQ (*Asiatrust Technovima Qualiti*) sudah baik. Hal ini didukung oleh sebanyak 12 orang karyawan yang menyatakan kinerja karyawan sangat baik dan oleh sebanyak 41 orang karyawan yang menyatakan kinerja karyawan baik dari 53 orang karyawan sebagai responden.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ATQ (*Asiitrust Technovima Qualiti*) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $0,696 > 0,271$ yang mengindikasikan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Dantes, N. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2011. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Agus Imam Solichin 1999, *Jurnal Mini Ekonomika*, Edisi no.23, Juli- Oktober, Badan Otonomi Ekonomi, FEUI, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Salemba Empat: Jakarta.
- FR Putra, HN Utami, Ms Hakam. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. <https://media.neliti.com/>. 24 Juni 2017
- Moekijat, 2012. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju: Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Prihatin, R. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. UNY: Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Andi: Yogyakarta