

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSERO PABRIK GULA CAMMAING DI KAB. BONE

H.Muh Rusdi¹ Muh Samsul Alam²

Ilmu Ekonomi Stadi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar
(rusdi@unismuh.ac.id)

ABSTRACT

In this research method used descriptive research and regression analysis. Descriptive method is in the form of collecting data taken from various literatures and direct observation to the object of research, while the method of analysis is done by using the calculation of regression, correlation, determination and for hypothesis testing using t test. From all analyzes that have been done in this research can be concluded that if the work environment made a top priority for PT Persero Camming Sugar Factory it will improve the employee performance that ultimately this can provide benefits to PT Persero Camming Sugar Factory. Keywords: Analysis, Work Environment, Employee Performance, PT Persero Camming Sugar Factory

Keywords: Analysis, Work Environment, Employee Performance, PT Persero Camming Sugar Factory.

ABSTRAK

Dalam Penelitian ini metode yang digunakan penelitian deskriptif dan analisis regresi. Metode deskriptif adalah berupa mengumpulkan data yang diambil dari berbagai literatur maupun observasi langsung ke objek penelitian, sedangkan metode analisis dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi, korelasi, determinasi dan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t. Dari semua analisa yang sudah dilakukan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja dijadikan prioritas utama bagi PT Persero Pabrik Gula Camming maka akan meningkatkankinerja karyawan yang akhirnya hal ini bisa memberikan keuntungan kepada PT Persero Pabrik Gula Camming.

Kata kunci: Analisis,Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Persero Pabrik Gula Camming.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya

perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).

Pemeliharaan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung jawab manajemen yang bersifat konstan. Semangat dan kegairahan kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, mempekerjakan tenaga yang berlebihan. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. PT. Persero Pabrik Gula Camming Kab.Bone merupakan suatu bentuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara dimana terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terpadu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi (perusahaan) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sejenak kita berfikir, alangkah ruginya sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.* Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerjaseorang karyawan antara lain sebagai berikut.

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisaasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- 4) Menurut Mohammda Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi k akaryawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan karyawan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini metode yang digunakan penelitian deskriptif dan analisis regresi. Metode deskriptif adalah berupa mengumpulkan data yang diambil dari berbagai literatur maupun observasi langsung ke objek penelitian, sedangkan metode analisis dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi, korelasi, determinasi dan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t.

$$Y = a + bX$$

Dimana

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Besarnya a dan b dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Analisa Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

Bila r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

Bila r = 1 atau mendekati 1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif atau terdapat hubungan yang kuat sekali.

Bila r = -1 atau mendekati -1, maka korelasinya adalah negatif atau kuat sekali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komposisi Responden Menurut Pekerjaan

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Administrasi	12	20%
2.	Tanaman	18	30%
3.	Instalasi	16	26,66%
4.	Pengolahan	9	15%
5.	Teknisi	5	8,33%
Total		60	100%

Sumber : Hasil olahan data, 2017

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak adalah Tanaman yaitu berjumlah 18 orang dengan persentase 30%, untuk Administrasi berjumlah 12 orang dengan persentase 20%, Instalasi berjumlah 16 orang dengan persentase 26,6%, Pengolahan berjumlah 9 orang dengan persentase 15%, sedangkan untuk jenis pekerjaan teknisi diisi oleh 5 orang dengan persentase 8,3%.

Summary Output Regression

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0,886							
R Square	0,785							
Adjusted R Square	0,781							
Standard Error	1,280							
Observations	60							
Anova								
	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	347,744	347,744	212,072	4,95894E-21			
Residual	58	95,105	1,639					
Total	59	442,85						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	1,959	1,389	1,410	0,163	-0,821	4,741	-0,821	4,741
X Variable 1	0,931	0,0639	14,562	4,9589E-21	0,803	1,059	0,803	1,059

Berdasar summary output tersebut disusun persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = 1,95 + 0,93X$$

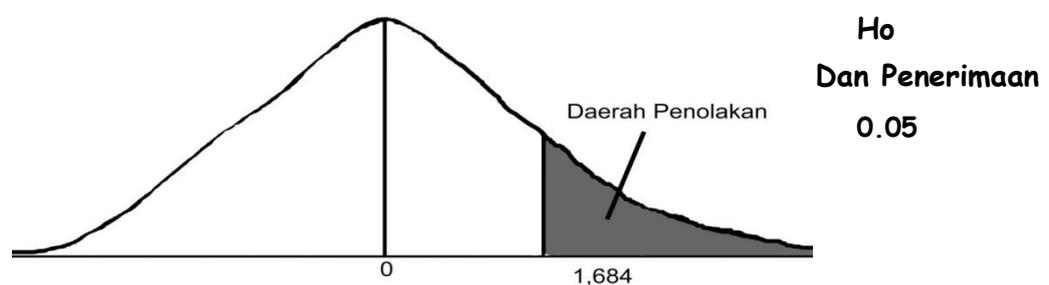
Intrepretasi persamaan regresi tersebut adalah bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah Positif, artinya peningkatan kinerja karyawan itu disebabkan oleh peningkatan lingkungan. Besarnya pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan adalah 0,93 satuan.

Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

	(X) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
(X) Lingkungan Kerja	1	
(Y) kinerja Karyawan	0.886139164	1

Berdasarkan summary output diperoleh nilai atau koefisien korelasi sebesar 0,88, artinya hubungan variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja karyawan) adalah cukup kuat. Sementara koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0,78, artinya naik/turunnya Kinerja karyawan adalah dijelaskan oleh lingkungan kerja perusahaan sebesar 78%, selebihnya 22% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diketahui atau tidak diperhitungkan oleh dalam penelitian ini.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$



Keterangan :

- Daerah penolakan : warna gelap/sebelah kanan
- Daerah Penerimaan : warna terang/sebelah kiri

Lingkungan Kerja di PT. Persero Pabrik Gula Camming Kab. Bone

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 60 responden yang ada di PT. Persero Pabrik Gula Camming yaitu bahwa perlengkapan dan pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk sangat (90%), hal tersebut

diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket.

Selanjutnya kebersihan serta ventilasi udara di PT. Persero Pabrik Gula Camming terhadap 60 responden adalah juga sangat baik 88% membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan semangat dalam bekerja. Kebersihan ruang kerja maupun WC masuk ke dalam kategori baik hasil tersebut diperkuat dengan keadaan sebenarnya bahwa memang keadaan ruang kerja maupun WC sangat terjaga kebersihannya, ruang kerja dan WC dibersihkan setiap hari. meskipun PT. Persero Pabrik Gula Camming belum memiliki kipas angin maupun AC hampir disetiap ruangnya namun memiliki jendela yang sangat banyak sehingga suhu udara tidak begitu mengganggu proses bekerja para karyawan.

Keamanan di PT. Persero Pabrik Gula Camming sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan tenang. Keamanan masuk ke dalam kategori sangat baik (85%), hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena memang terdapat jaminan keselamatan pada saat melaksanakan pekerjaan seperti terdapat *security* yang bertugas menjaga keamanan. Kebisingan masuk ke dalam kategori sangat baik (85,3%), letak dinas yang jauh dari jalan protokol menyebabkan tidak banyak masyarakat yang berlalu lalang dengan kendaraanya, sehingga kebisingan tidak terlalu terdengar di area di PT. Persero Pabrik Gula Camming.

Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan (83%) masuk ke dalam kategori sangat baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan berlangsung dengan baik ketika peneliti akan mengambil angket yang telah selesai diteliti para karyawan bekerja sama mencari dan mengumpulkan angket-angket. Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja maka lingkungan kerja yang ada di PT. Persero Pabrik Gula Camming Kab. Bone masuk ke dalam kategori sangat baik (86,5%). Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara

langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi.

Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas.

Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll, sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan di PT. Persero Pabrik Gula Camming Kab. Bone

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan terhadap 60 responden yang ada di PT. Persero Pabrik Gula Camming menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal dengan baik (93%), kemampuan karyawan untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan menguasai perkerjaan yang dilakukan juga sangat baik (87.3%), pegawai mampu bekerja sesuai target yang diberikan yakni sangat baik (89%), karyawan datang

bekerja tepat waktu juga sangat baik (85.6%) dan para karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku juga sangat baik (86%).

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Persero Pabrik Gula Camming sudah baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja karyawan dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang karyawan sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persero Pabrik Gula Camming Kab. Bone

Intrepretasi persamaan regresi tersebut adalah bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah Positif, artinya peningkatan kinerja karyawan itu disebabkan oleh peningkatan lingkungan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,93 satuan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Persero Pabrik Gula Camming. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji sebesar $t = 14,562$ lebih besar dari t tabel = 1,684, maka Hipotesis (H_0) dinyatakan ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%., antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada di PT. Persero Pabrik Gula Camming.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,60 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel

lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,78 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar %. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada di PT. Persero Pabrik Gula Camming, persentase pengaruhnya sebesar 78% dan 22% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6-7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuanitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

PENUTUP

SIMPULAN

Lingkungan kerja di PT. Persero Pabrik Gula Camming berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori sangat baik (257,8). Kinerja karyawan di PT. Persero Pabrik Gula Camming berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawannya masuk ke dalam kategori baik (247,6). Berdasarkan hasil analisa regresi membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada di PT. Persero Pabrik Gula Camming Bentuk persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut. $Y = 1,95 + 0,93X$. Artinya bahwa setiap terjadi penambahan nilai pada variabel lingkungan kerja akan merubah nilai pada variabel kepuasan pelanggan. Dari hasil pengujian hipotesa dengan menggunakan uji T diperoleh $t_{hitung} = 14,23 > t_{tabel} = 1,684$ sehingga menunjukkan bahwa dengan adanya pengaruh lingkungan kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja karyawan yang ditawarkan oleh di PT. Persero Pabrik Gula Camming.

SARAN

Karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diharapkan kepada PT. Persero Pabrik Gula Camming. Agar dapat mempertahankan apa yang sudah baik dan hendaknya lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karawan lebih meningkat dan lebih menghasilkan kinerja yang memuaskan di PT. Persero Pabrik Gula Camming. Peningkatan kualitas sumber daya manusia agar bias menghadapi persaingan dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis.UNY.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 9006.
- Hasibuan, Malayu S P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal Hasan. 2002. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara, 9004.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri*.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung..

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber DayaManusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pabundu, Mohammad. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Ririn Prihatin. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadapKinerja Karyawan*.Skripsi.UNY.

Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Saydam Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatanMikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rafika Aditama, Bandung.

Simanjuntak, Payaman J. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2112.

Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Amara Books, Yogyakarta.

Terry, R George. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, danPenelitian*. Jakarta: Salemba Empat.