

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT ALKON SRIWIJAYA PALEMBANG

FRANSISKA DEWI SUKIRAH¹
MARIA FRANSISKA SRI SULISTYAWATI²
fransiska.lis@gmail.com

ABSTRACT

Work environment is one of the most important thing to be foccused by a company. The aim of this research was to know weather there is any significance influence of work environmental toward achievement of the PT ALKON's Sriwijaya Palembang employee. There were forty participants as the samples of this research, they were all PT ALKON Sriwijaya Palembang employee. The data was analyzed by using the principle of validity, realibility, classic assumption, simple linear regression analyzes and Software Package for Social Science (SPSS) version 17.00. Based on the data analyzes, the writer concludes that work environmental influenced the employee's achievements. It was firstly shown that the sig value less than 0.05 in the cofficient table. Secondly the variable of work environment to the variable of employee achievement was 0.157 or 15.7 %. The rest 84.3% was influenced by other variables which are not investigated in this precise.

Keywords: *Work enviorenmental and work achievement.*

ABSTRAKSI

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT ALKON Sriwijaya Palembang. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut yang berjumlah 40 karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, yang digunakan dengan menggunakan *Software special Package for social sciences* (SPSS) versi 17.00. kesimpulan yang didapat adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan tabel *Coefficients* pada kolom sig nilai yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, selanjutnya berdasarkan tabel *R Square* variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja yang brpengaruh terhadap variabel tersebut yaitu sebesar 0,157 atau 15,7%, sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kata kunci: Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

¹ Fransiska Dewi Sukirah adalah alumni Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi

² Maria Fransiska Sri Sulistyawati adalah dosen tetap Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berkembang saat ini harus kita ketahui bahwa perlunya suatu pekerjaan di semua kalangan masyarakat agar bisa memenuhi kebutuhan hidup individu, yaitu dengan meningkatkan prestasi kerja untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu semua hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien terutama di PT ALKON Sriwijaya Palembang.

Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelebihan dan kelemahan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dalam rangka meningkatkan kinerja/prestasi, produktivitas, dan pengembangan karyawan. Salah satu kelemahan yang dapat menyebabkan kinerja, produktivitas, dan pengembangan karyawan terganggu adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung prestasi kerja. (Dian Ratnasari, 2010: 1). Keberhasilan pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangat tergantung pada keahlian pemimpinnya. Hal ini bisa dipahami karena salah satu peran pemimpin adalah mengajak bawahan agar mau memberikan pengabdianya sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan. Selain itu atmosfer di tempat kerja dan bagaimana atmosfer tersebut bersih dari uap-uap berbahaya memiliki pengaruh yang besar terhadap komunitas masyarakat sekitarnya. Bagian terbesar hidup kita dihabiskan dalam lingkungan kerja. Lingkungan yang baik akan memastikan kita tetap sehat jasmani dan rohani sehingga menikmati hidup yang berkualitas semua itu berasal dari lingkungan kerja yang aman dan sehat. (John Ridley, 2011: 297). Sutrisno dalam Dedy Kurniawan (2012: 2) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja.

Ada dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang dimaksud adalah kepribadian karyawan tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam Pekerjaan baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan dimana tempat pegawai itu bekerja. Lingkungan yang baik jelas akan berpengaruh kuat bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja.

Ada dua jenis lingkungan yang terdapat dalam suatu perusahaan guna meningkatkan efektivitas pekerjaan:

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain)
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Sedarmayanti 2011: 25)

Data tabel dibawah ini merupakan data yang menunjukkan mengenai kondisi fisik lingkungan PT ALKON Sriwijaya Palembang.

Tabel 1
Kondisi Fisik Lingkungan PT ALKON Sriwijaya

No	Keterangan	Kondisi Fisik Lingkungan
1	Ruangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gedung lantai 1 terdiri dari 5 ruangan yang masing-masing ruang mempunyai luas 5x4 meter, kecuali ruang pertemuan yang memiliki luas 6x5 meter dan ruang informasi 4x4 meter. 2. Gedung lantai 2 terdiri dari 5 ruangan yang masing ruang mempunyai luas 5x4 meter. 3. Gedung lantai 3 terdiri 3 ruangan yaitu ruang makan dan ruang olahraga. 4. Di perusahaan ini memiliki fasilitas ruangan yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Ruang Informasi (lantai 1) b. Ruang Manager (lantai 1) c. Ruang Auditor (lantai 1) d. Ruang Rapat (lantai 1) e. Ruang Pemasaran (lantai 2) f. Ruang Perencanaan (lantai 2) g. Ruang Operasional (lantai 2) h. Ruang Pelaksana Lapangan (lantai 2) i. Ruang Logistik (lantai 2) j. Ruang Cost control (lantai 2) k. Ruang makan dan mushola (lantai 3) l. Ruang olahraga (lantai 3)
2.	Fentilasi udara dan warna ruangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiap ruangan memiliki 2 jendela dan 1 pintu, 2. Tiap ruangan memiliki 1 AC dengan kapasitas 2PK kecuali ruang rapat yang memiliki 2 AC. Di lantai 3 hanya terdapat 2 AC yaitu ruang makan dan mushola, sedangkan ruang olahraga memiliki fentilasi udara yang sangat baik karna ruang terbuka. 3. Tata warna yang terdapat diperusahaan ini sangat diperhatikan karena menurut mereka warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan yaitu sedih, susah gembira dan lain-lain. Warna yang dipakai oleh perusahaan ini adalah hijau, kuning, merah dan biru karena warna-warna tersebut sangat baik jika dipandang mata dan memiliki arti tersendiri.
3.	Sarana dan prasarana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan yang bersih 2. Air bersih 3. Tiap lantai memiliki 1 WC, kecuali lantai 1 memiliki 2 WC. 4. Memiliki seragam karyawan 5. Memiliki Meja, kursi, dan lemari di tiap-tiap ruang kerja

6. Tiap-tiap ruangan memiliki penerangan yang baik, karena adanya beberapa lampu
7. Mendapatkan konsumsi berupa *snack* dan makan siang
8. Mendapatkan fasilitas kantor bagi karyawan berupa mobil, motor, dan tunjangan-tunjangan lain.
9. Memiliki lahan parkir yang begitu luas
10. Memiliki petugas keamanan lingkungan (SATPAM) yang menjaga lingkungan perusahaan dalam waktu 24 jam.

Sumber: PT ALKON Sriwijaya Palembang

Berdasarkan tabel 1 dapat kita lihat bahwa kondisi fisik dari PT ALKON Sriwijaya Palembang jika dilihat dari segi ruangan diperusahaan ini memiliki jumlah yang sesuai dengan kebutuhan kantor dan karyawan yaitu sebanyak 13 ruangan yang masing-masing ruangan memiliki luas yang disesuaikan dengan fungsinya. Di perusahaan ini juga memiliki fasilitas yang sangat memadai, sehingga proses karyawan bekerja tidak terhambat dan juga jika karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan, perusahaan menyediakan jam dan ruangan untuk beristirahat dan jika ada karyawan yang mau melepas penat dengan berolahraga perusahaan juga menyediakan ruangan khusus olahraga. Di perusahaan ini juga memiliki sistem penataan warna yang baik, dimana menggunakan warna-warna yang cerah yaitu, merah, hijau, kuning dan biru dimana warna-warna tersebut memiliki arti sendiri yaitu:

1. Merah memiliki sifat dinamis, merangsang dan panas sehingga berpengaruh untuk menimbulkan semangat kerja yang tinggi.
2. Hijau memiliki sifat santai selain itu juga hijau menyegarkan mata serta mengembalikan energi dan mempunyai makna sebagai pereda stres.
3. Kuning memiliki sifat keanggunan, bebas dan hangat sehingga berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.
4. Biru memiliki arti tenang, tentram dan sejuk sehingga berpengaruh mengurangi tekanan atau ketegangan. Aliran udara yang ada di perusahaan ini juga sangat baik untuk di masing-masing ruangan kerja maupun ruangan lainnya karena sudah memiliki standar dari perusahaan yaitu dengan memiliki ventilasi yang cukup baik untuk ukuran masing-masing ruangan dan juga ditambah dengan fasilitas lain seperti pendingin ruangan yaitu AC. Sarana dan prasarana di perusahaan ini sangat memadai dimana memiliki Ruangan yang bersih, Air bersih, memiliki WC di tiap-tiap lantai, karyawan juga mendapatkan seragam dari perusahaan, di tiap-tiap ruangan Memiliki Meja, kursi, dan lemari (kecuali mushola dan ruang olahraga), memiliki penerangan yang baik, mendapatkan konsumsi berupa *snack* dan makan siang, dan karyawan juga mendapatkan fasilitas kantor berupa mobil (untuk jabatan tertentu), motor, dan tunjangan-tunjangan lain, dan juga perusahaan menyediakan lahan parkir yang luas dan sistem keamanan perusahaan terjamin.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan konseptual,

kemampuan sikap mental, histori dan fleksibilitas. Kinerja karyawan tersebut akan baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur tersebut yang telah ditentukan oleh perusahaan dan berdasarkan kesepakatan bersama. Oleh karena itu penilaian dilakukan oleh masing-masing divisi untuk menilai divisi lainnya apakah divisi tersebut sudah mencapai level yang terbaik atau belum. Jika divisi tersebut sudah mencapai level terbaik, maka perusahaan akan memberikan penghargaan yang sesuai dengan yang telah disepakati bersama (Eko Nugroho Setiawan SE. AK. M. Aksi. CPA). Berikut adalah data jumlah karyawan PT ALKON Sriwijaya Palembang untuk tahun 2012 sampai dengan tahun 2013 sebagai berikut:

Tabel 2
Data Jumlah Karyawan PT ALKON Sriwijaya Palembang
Tahun 2012-2013

No	Keterangan	Jumlah Karyawan	
		Pria	Wanita
1	Kepala Operasional	1	-
2	Wakil Kepala Operasional	1	-
3	<i>Project Manager</i>	3	1
4	<i>Site Manager</i>	2	2
5	Pelaksana Lapangan	10	8
6	Logistik Proyek	4	4
7	<i>Office Boy</i>	1	1
8	Keamanan Proyek	2	-
Jumlah pria dan wanita		24	16
Total		40	

Sumber: PT ALKON Sriwijaya Palembang

Karyawan perusahaan ini terdiri dari pria dan wanita terkecuali di bagian kepala operasional, wakil kepala operasional, pelaksana lapangan dan keamanan proyek yang semuanya adalah pria. Dalam perusahaan ini dibagi menjadi 8 (delapan) bagian yaitu kepala operasional berjumlah 1 orang, wakil kepala operasional berjumlah 1 orang, *project manager* berjumlah 4 orang, *site manager* berjumlah 4 orang, pelaksana lapangan berjumlah 18 orang, logistik proyek berjumlah 8 orang, *office boy* berjumlah 2 orang dan keamanan proyek berjumlah 2 orang. Setiap bagian memiliki kepala bagian masing-masing yang tugasnya berbeda, terkecuali bagian *office boy* yang tidak memiliki kepala bagian. Dari masing-masing bagian di perusahaan ini memiliki sistem penilaian kemampuan yang sama yaitu kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan konseptual, kemampuan sikap mental, historis dan fleksibilitas, tetapi dari sistem penilaian tersebut memiliki beberapa penilaian yang berbeda untuk setiap bagian organisasi perusahaan. Berikut sistem penilaian yang diberikan kepada karyawan PTALKON Sriwijaya Palembang selama periode 2012 sampai dengan 2013: PT ALKON Sriwijaya Palembang memiliki penilaian tersendiri mengenai prestasi kerja, penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Level Penilaian Prestasi Kerja PT ALKON Sriwijaya

No	Level	Bobot
1	5	Sangat mahir (Hampir selalu berhasil)
2	4	Mahir (Lebih banyak berhasil)
3	3	Sedang (50% berhasil 50 % gagal)
4	2	Kurang (Lebih banyak gagal)
5	1	Tidak mampu (Tidak pernah berhasil)

Sumber: PT ALKON Sriwijaya Palembang

Skor penilaian digunakan oleh perusahaan sebagai acuan terhadap prestasi kerja karyawan di PT ALKON Sriwijaya Palembang. Skor ini dibuat oleh perusahaan dalam bentuk kuisisioner yang dibagikan ke setiap departemen atau jabatan tertentu dan dilakukan dua kali dalam setahun. Perusahaan menyebut sistem penilaian tersebut dengan nama standar level. Jika departemen yang dinilai baik (level 4 dan 5) maka perusahaan wajib memberikan apresiasi terhadap karyawan dalam departemen tersebut sesuai dengan perjanjian yang dilakukan atasan dengan karyawan, dan jika karyawan yang masih di bawah standar (level 3, 2, dan 1) maka perusahaan menekankan karyawan agar bekerja lebih giat lagi agar mendapatkan hasil yang baik (level yang baik).

Penilaian dilakukan secara diam-diam oleh karyawan yang ada dalam suatu departemen ke karyawan yang ada di departemen lain artinya antara karyawan tidak saling mengetahui siapa yang menilai mereka. Hal ini bertujuan agar penilaian dilakukan dengan baik dan juga tidak adanya sikap balas dendam antar karyawan dalam sistem penilaian. Data pada tabel 4 merupakan data yang menunjukkan rata-rata prestasi kerja sebanyak 40 karyawan, dan unsur-unsur apa saja yang menjadi penilaian pada karyawan PT ALKON Sriwijaya.

Tabel 4
Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
Periode 2012 dan Periode 2013

No	Jabatan	Hasil penilaian		Rata-rata level		Kenaikan/p en -urunan (%)
		2012	2013	2012	2013	
1	Kepala Oprasional	26	29	4,3	4,8	Naik 10 %
2	Wakil Kepala Operasional	26	28	4,3	4,6	Naik 6 %
3	project Manajer	25	27	4,1	4,5	Naik 8 %
4	Site Manajer	24	28	4,0	4,6	Naik 12 %
5	Pelaksana Lapangan	24	28	4,0	4,6	Naik 12 %
6	Logistic Proyek	23	28	3,8	4,6	Naik 16 %
7	Keamanan proyek	25	27	4,1	4,5	Naik 8 %

Sumber: PT ALKON Sriwijaya

Pada tabel 4 merupakan hasil pencapaian dari karyawan di PTALKON Sriwijaya selama tahun 2012 sampai dengan 2013. Dapat kita lihat bahwa prestasi

kerja karyawan di tahun 2013 meningkat diatas 5 % untuk masing-masing karyawan di dalam departemen atau divisi. Hal ini membuat perusahaan ini berkembang drastis yaitu dengan mendapatkan banyak proyek pengerjaan bangunan di bawah naungan perusahaan ini. Hasil penilaian tersebut didapat dari beberapa item yang dinilai seperti: kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan konseptual, kemampuan sikap mental, historis dan fleksibilitas yang masing-masing item memiliki standar level 5. Penilaian tertinggi adalah 30, dimana jika karyawan memiliki nilai 30 dibagi 6 (item yang dinilai oleh perusahaan) maka karyawan mendapat standar level 5 yang berarti sangat mahir, tetapi jika karyawan memiliki nilai 21-26 maka karyawan tersebut dapat dikatakan mahir karena memiliki standar level 4. Hal ini berarti penilaian tahun 2012 rata-rata karyawan dalam tiap departemen mendapatkan bobot mahir, sedangkan pada tahun 2013 rata-rata karyawan disetiap departemen naik dengan standar level 4,5 keatas hal ini berarti mereka mendapatkan bobot sangat mahir. Sedangkan rata-rata level diperoleh dari jumlah hasil penilaian di bagi dengan jumlah bobot yang ditentukan perusahaan yaitu 6 bobot. Dengan demikian target yang telah ditentukan oleh perusahaan dilakukan dengan baik oleh para karyawan.

Untuk mencapai visi dan misi di perusahaan ini yang telah disepakati oleh semua karyawan di dalam departemen atau divisi, diperlukan situasi dan kondisi perusahaan yang baik dimana adanya sistem kekeluargaan antar karyawan yang ada di perusahaan ini. Dan juga ada kaitan fungsional antar lingkungan kerja dengan prestasi kerja ini merupakan hal yang baik dan menarik di PT ALKON Sriwijaya ini. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT ALKON Sriwijaya Palembang”.

Tujuan Penelitian dari rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT ALKON Sriwijaya Palembang.

Manfaat Penelitian dari hasil penelitian yang saya lakukan ini diharapkan memiliki manfaat:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan juga sebagai bahan informasi yang baik bagi perusahaan ini, yaitu PT ALKON Sriwijaya Palembang dalam meningkatkan mutu dan juga terutama prestasi kerja karyawan, agar perusahaan ini dapat mengetahui sejauh mana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih baik lagi.
2. Bagi mahasiswa memberikan kontribusi bagi pemahaman dan pengetahuan mahasiswa terutama di bidang manajemen sumber daya manusia di Indonesia, mengenai penerapan sumber daya manusia di suatu perusahaan dengan situasi/kondisi lingkungan kerja yang baik maupun tidak baik.
3. Bagi masyarakat pada umumnya dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa membuka wawasan masyarakat untuk lebih mengetahui betapa pentingnya lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam pengembangan suatu perusahaan atau lembaga lainnya.

4. Bagi penelitian selanjutnya dapat bermanfaat bagi penulis dalam memperoleh pengetahuan dalam bidang penelitian dari tahap pengumpulan data, mengelola data sampai menganalisis data itu sendiri.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain (Dedy, 2012: 2). Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi rasa beban karyawan dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu lingkungan pekerjaan dalam suatu perusahaan dalam sangatlah penting untuk memperhatikan pihak manajemen perusahaan sehingga prestasi kerja kerja yang dicapai karyawan tidak mengalami penurunan. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai jika dapat diperkecil, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Khusus untuk merangsang lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, maka perlu dipelajari terlebih dahulu apa yang disebut biomekanik dan antropometri.

Biomekanik dan antropometri merupakan dua cabang ilmu yang mempunyai sasaran penelitian yang sama yaitu manusia, hanya masing-masing meninjau dari dua segi yang berbeda. Biomekanik mempelajari manusia dari segi kemampuannya (seperti: kekuatan, daya tahan, kecepatan, dan ketelitian) sedangkan antropometri mempelajari manusia dari segi keadaan dan ciri fisiknya (seperti: dimensi, linear, volume dan berat). Suatu lingkungan yang baik merupakan hasil penggabungan dari kedua macam penelitian termaksud.

Berikut ini adalah perancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai.

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim.

Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar pegawai yang akan memakainya. (biasanya minimal oleh 95% pemakai) .Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan. Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas dapat menampung/dipakai dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya.

2. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya.

Prinsip ini hanya digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan. Prinsip berdasarkan harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan bila lebih banyak rugi daripada untungnya. Artinya hanya sebagian kecil dari pegawai yang merasa enak dan nyaman ketika menggunakan fasilitas tersebut. Sedangkan jika fasilitas tersebut dirancang berdasarkan fasilitas yang dapat disesuaikan, tidak layak karena mahal harganya (Sedarmayanti, 2011:27).

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

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. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dari waktu dan lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai; diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja.
5. Kebisingan ditempat kerja.
6. Getaran mekanis ditempat kerja.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja.
8. Tata warna ditempat kerja.
9. Dekorasi ditempat kerja.
10. Musik ditempat kerja.
11. Keamanan ditempat kerja.

Tabel 5
Daftar Warna dan Pengaruhnya

No	Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/kerja
1	Merah	Dinamis, merangsang, dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
2	Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang-gang jalan lorong

3	Biru	Tenang, tentram, dan sejuk	Mempengaruhi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi
---	------	-------------------------------	--	-------------------------

Sumber: Sedarmayanti, 2011

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah preoses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka (Kusdyah, 2009: 123). Penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawa standar maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki (Sirait, 2007: 128).

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi (Sutrisno, 2011: 150). Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2011) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya tentang prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2010:151). Yang dimaksud dengan system penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dengan tujuan agar dari pemusatan tugas di bagian kepegawaian ialah untuk menjamin keseragaman yang tidak hanya tercermin pada obyektivitas, akan tetapi juga mempermudah pendokumentasian (Sondang, 2006: 225). Menurut Steers dalam Sutrisno (2010: 151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga hal tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2010) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung

menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2010), mengemukakan hasil dari gabungan variabel individu dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Dari penjelasan tersebut dapat kita lihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi kerja

Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja., sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja produktivitas pekerja menjadi menurun. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya (Citra dkk, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Responden Penelitian

Tabel 6

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	60
Perempuan	12	40
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 6 diketahui bahwa hasil dari kuesioner yang diperoleh terdapat 18 responden laki-laki (60%) dan 12 responden perempuan (40%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT ALKON Sriwijaya Palembang adalah laki-laki dan yang lainnya adalah perempuan. Jumlah laki-laki lebih banyak dikarenakan aktivitas perusahaan yang bekerja di lapangan sehingga tenaga laki-laki sangat dibutuhkan di perusahaan ini.

Tabel 7
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	22	73.3
31 – 40 tahun	7	23.3
41 – 50 tahun	1	3.3
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 7, maka dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuisisioner ini adalah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 22 responden (73,3%), yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 7 responden (23,3%) dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 1 responden (3,3%). Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT ALKON Sriwijaya Palembang berumur antara 20-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan ini lebih banyak yang berusia produktif karena rata-rata usia produktif bagi masyarakat Indonesia adalah mereka yang berusia 18-45 tahun, sehingga dengan adanya usia produktif diharapkan bisa memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Tabel 8
Identitas responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	1	3,3
Diploma	5	16,6
S1	12	40
S2	10	33,3
Lainnya	2	6,6
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 8, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisisioner ini adalah responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 12 responden (40%). Dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak di PT ALKON Sriwijaya Palembang adalah mereka yang berpendidikan S1 . Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi termasuk dalam kategori yang ditetapkan perusahaan ini, karena perusahaan lebih mengutamakan orang-orang yang berpikir kreatif dan inovatif sehingga dapat membantu produktivitas perusahaan.

Dari tabel 9, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisisioner ini adalah responden yang memiliki masa kerja 4-7 tahun yaitu sebanyak 14 responden (46,6%). Dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak bekerja yaitu dengan masa kerja 4-7 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT ALKON Sriwijaya Palembang merupakan karyawan yang loyal.

Tabel 9
Identitas responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Dibawah 1 tahun	2	6.6
1 - 3 tahun	8	26.6
4 - 7 tahun	14	46.6
8 - 11 tahun	4	13.3
12 - 15 tahun	2	6.6
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Gozali, 2006: 45). Berikut ini perhitungan validitas dengan menggunakan SPSS versi 17.00.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

No. Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.907	0.306	Valid
2	0.904	0.306	Valid
3	0.911	0.306	Valid
4	0.872	0.306	Valid
5	0.895	0.306	Valid
6	0.878	0.306	Valid
7	0.905	0.306	Valid
8	0.856	0.306	Valid
9	0.948	0.306	Valid
10	0.907	0.306	Valid
11	0.891	0.306	Valid
12	0.805	0.306	Valid
13	0.904	0.306	Valid
14	0.907	0.306	Valid
15	0.922	0.306	Valid
16	0.942	0.306	Valid
17	0.882	0.306	Valid
18	0.889	0.306	Valid
19	0.807	0.306	Valid
20	0.933	0.306	Valid
21	0.837	0.306	Valid
22	0.899	0.306	Valid
23	0.885	0.306	Valid
24	0.893	0.306	Valid
25	0.855	0.306	Valid
26	0.849	0.306	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Dari uji validitas pada tabel 10, semua variabel menunjukkan koefisien dimana angka lebih besar daripada r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen jika dicoba berulang kali pada kelompok yang sama akan mendapatkan hasil yang serupa. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

No. Butir Variabel	Alpha	Syarat Reliability	Keterangan
1	0.781	0.6	Reliabel
2	0.744	0.6	Reliabel
3	0.728	0.6	Reliabel
4	0.713	0.6	Reliabel
5	0.706	0.6	Reliabel
6	0.619	0.6	Reliabel
7	0.780	0.6	Reliabel
8	0.850	0.6	Reliabel
9	0.724	0.6	Reliabel
10	0.703	0.6	Reliabel
11	0.679	0.6	Reliabel
12	0.735	0.6	Reliabel
13	0.623	0.6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 11 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0.60. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis hasil jawaban responden

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran hasil jawaban responden untuk tiap item pertanyaan pada kuesioner yang diajukan. Berikut ini hasil jawaban responden untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan.

1. Kuesioner Lingkungan Kerja

Tabel 12
Ruangan yang Ada di Perusahaan Ini
Membuat Saya Nyaman Bekerja dan Sudah Sesuai dengan Kebutuhan

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	4	13,3
Setuju	15	50
Sangat setuju	11	36,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 12 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang menjawab setuju 15 orang (50%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36,6%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “ruangan yang ada di perusahaan ini membuat saya nyaman bekerja dan sudah sesuai dengan kebutuhan”. Artinya perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 13
Sarana dan Prasarana Lain yang Disediakan Perusahaan
Sudah Membuat Saya Nyaman dan Mampu Bekerja dengan Baik

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	3	10
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	14	46,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 13 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang (10%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46,6%). Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa “sarana dan prasarana lain yang disediakan perusahaan, sudah membuat saya nyaman dan mampu bekerja dengan baik”. Ini berarti perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang baik.

Tabel 14
Sistem Pencahayaan yang Baik
Membuat Saya Nyaman untuk Bekerja

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	10
Netral	12	40
Setuju	10	33,3
Sangat setuju	5	16,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 14, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), responden yang menjawab netral sebanyak 12 orang (40%), responden yang menjawab setuju 10 orang (33,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,6%). Sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu (netral) bahwa “sistem pencahayaan yang baik membuat saya nyaman untuk bekerja”. Artinya sistem penerangan tidak terlalu mempengaruhi kegiatan kerja mereka.

Tabel 15
Jenis Lampu yang Dipakai oleh Perusahaan
Sangat Baik untuk Kesehatan Mata

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	10	33,3
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	7	23,3
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 15, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang (33,3%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “jenis lampu yang dipakai oleh perusahaan sangat baik untuk kesehatan mata”. Hal ini berarti lampu yang dipilih oleh perusahaan haruslah sesuai dengan standar yang berlaku bagi karyawan guna menjaga kesehatan karyawan.

Tabel 16
Ruang Tempat Saya Bekerja Terasa Nyaman
Karena Temperatur atau Sistem Aliran Udara yang Baik

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	4	13,3
Setuju	11	36,6
Sangat setuju	15	50
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 16, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “ruang tempat saya bekerja terasa nyaman karena temperatur atau sistem aliran udara yang baik”. Artinya perusahaan sudah memberikan yang terbaik bagi karyawannya guna meningkatkan efektifitas kerja mereka

Tabel 17
Saya Merasa Sulit untuk Bekerja
Karna AC yang Sangat Dingin

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	3	10
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	14	46,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 17, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang (10%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46,6%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya merasa sulit untuk bekerja karna AC yang sangat dingin”. Hal ini berarti perusahaan harus memperhatikan suhu didalam ruang kerja apakah kondusif ataukah mengganggu aktifitas kerja karyawan karena ruangan yang sangat dingin.

Tabel 18
Saya Merasa Terganggu dengan Getaran Mekanis
dari Sekeliling Area Perusahaan

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	5	16,6
Setuju	18	60
Sangat setuju	6	20
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 18, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang (16,6%), responden yang menjawab setuju 18 orang (60%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya merasa terganggu dengan getaran mekanis dari sekeliling area perusahaan”. Artinya getaran yang ada di sekitar kantor merupakan salah satu faktor penghambat jalannya kegiatan perusahaan.

Tabel 19
Saya Sangat Terganggu dengan Kebisingan
yang Terjadi Sekeliling Perusahaan

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	8	26,6
Setuju	19	63,3
Sangat setuju	3	10
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 19, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (26,6%), responden yang menjawab setuju 19 orang (63,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (10%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya sangat terganggu dengan kebisingan yang terjadi sekeliling perusahaan”. Artinya kebisingan yang terjadi di sekitar area perusahaan sangat mengganggu kegiatan perusahaan.

Tabel 20
Pemakaian Warna di Dinding Maupun di Area Kantor Sangat Baik
Sehingga Membuat Saya Senang untuk Melihat
dan Tidak Memiliki Rasa Jenuh

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	1	3,3
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	16	53,3
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 20, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53,3%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “pemakaian warna di dinding maupun di area kantor sangat baik sehingga membuat saya senang untuk melihat dan tidak memiliki rasa jenuh”. Artinya pemilihan warna untuk dinding kantor sangat penting agar karyawan tidak merasa jenuh.

Tabel 21
Dekorasi Kantor yang Sangat Baik
Membuat Saya Nyaman untuk Bekerja

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	4	13,3
Setuju	11	36,6
Sangat setuju	15	50
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 21, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “dekorasi kantor yang sangat baik membuat saya nyaman untuk bekerja”. Artinya dekorasi yang baik merupakan salah satu faktor yang mendukung jalannya kegiatan kerja karyawan

Tabel 22
Musik atau Instrument yang Diperdengarkan Diperusahaan
Membangkitkan Semangat Saya dalam Bekerja

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	2	6,6
Tidak setuju	8	26,6
Netral	7	23,3
Setuju	11	36,6
Sangat setuju	2	6,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 22, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (6,6%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (26,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 7 orang (23,3%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (6,6%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “musik atau instrument yang diperdengarkan diperusahaan membangkitkan semangat saya dalam bekerja”. Artinya musik merupakan salah satu faktor pendukung kerja karyawan agar tetap semangat dalam bekerja.

Tabel 23
Musik yang Sering Diperdengarkan Membuat Saya Jenuh dalam Bekerja

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	13	43,3
Setuju	10	33,3
Sangat setuju	6	20
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 23, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang (43,3%), responden yang menjawab setuju 10 orang (33,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “musik yang sering diperdengarkan membuat saya jenuh dalam bekerja”. Hal ini berarti perusahaan harus memperhatikan juga musik yang diperdengarkan di area kantor membosankan atau tidak.

Tabel 24
Adanya Pegawai Kebersihan Membuat Sekitar Ruang Kerja Bersih Dan Rapi

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	6	20
Setuju	19	63,3
Sangat setuju	4	13,3
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 24, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang (20%), responden yang menjawab setuju 19 orang (63,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (13,3%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “adanya pegawai kebersihan membuat sekitar ruang kerja bersih dan rapi”. Artinya adanya pegawai kebersihan sangat menguntungkan untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 25
Ruang Kantor Yang Bersih Dan Rapi Membuat Pekerjaan Saya Tidak Terhambat

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	8	26,6
Setuju	16	53,3
Sangat setuju	6	20
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 25, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (26,6%), responden yang menjawab setuju 16 orang (53,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “ruang kantor yang bersih dan rapih membuat pekerjaan saya tidak terhambat”. Hal ini berarti dengan adanya ruangan kerja yang bersih membuat mereka nyaman dalam bekerja

Tabel 26
Adanya Penjagaan Selama 24 Jam di Area Kantor
Membuat Saya Sangat Nyaman Jika Bekerja Lembur

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	4	13,3
Netral	11	36,6
Setuju	11	36,6
Sangat setuju	4	13,3
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 26, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (36,6%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (13,3%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “adanya penjagaan selama 24 jam di area kantor membuat saya sangat nyaman jika bekerja lembur”. Artinya dengan adanya penjagaan di area kantor membuat para karyawan merasa aman jika mereka bekerja sampai larut malam (lembur)

Tabel 27
Sistem Keamanan Yang Baik Membuat Saya Nyaman
Untuk Bekerja Dengan Baik

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	7	23,3
Netral	9	30
Setuju	9	30
Sangat setuju	5	16,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 27, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (23,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (30%), responden yang menjawab setuju 9 orang (30%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,6%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “sistem keamanan yang baik membuat saya nyaman untuk bekerja dengan baik”. Artinya sistem keamanan yang bukan hanya menjaga keamanan pintu gerbang, tetapi juga menjaga keamanan perusahaan, karyawan dan lain-lain.

Kuesioner Prestasi Kerja

Tabel 28
Saya Mampu dan Mahir
Mengoperasikan Komputer dengan Baik

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	6	20
Setuju	18	60
Sangat setuju	6	20
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 28, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang (20%), responden yang menjawab setuju 18 orang (60%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu dan mahir mengoperasikan komputer dengan baik”. Artinya kemahiran dalam mengoperasikan komputer sangatlah penting bagi kelangsungan kerja perusahaan.

Tabel 29
Saya Mampu Membuat
Rencana *Cashflow* dengan Baik

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	8	26,6
Setuju	17	56,6
Sangat setuju	5	16,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 29, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (26,6%), responden yang menjawab setuju 17 orang (56,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,6%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu membuat rencana *cashflow* dengan baik”. Artinya disuatu perusahaan, karyawan harus mampu membuat atau mengimput data tentang laporan kas, biaya maupun tentang tagihan-tagihan yang lain

Tabel 30
Saya Mampu Mempresentasikan Suatu Gagasan atau Rencana kepada Orang Lain

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	1	3,3
Setuju	23	76,6
Sangat setuju	6	20
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 30, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab setuju 23 orang (76,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu mempresentasikan suatu gagasan atau rencana kepada orang lain”. Artinya setiap karyawan harus mampu mempresentasikan hasil kerja mereka ke atasan, maupun kesesama rekan kerja mereka

Tabel 31
Saya Mampu Berkomunikasi dengan Baik pada Atasan, Bawahan Maupun Rekan Sekerja

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	6,6
Netral	4	13,3
Setuju	19	63,3
Sangat setuju	5	16,6
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 31, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (6,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang menjawab setuju 19 orang (63,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,6%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu berkomunikasi dengan baik pada atasan, bawahan maupun rekan sekerja”. Hal ini berarti sistem komunikasi yang baik merupakan salah satu modal untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 32
Saya Mampu Memberikan Masukan atau Metode Baru yang Menguntungkan Perusahaan

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	6,6
Netral	9	30
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	6	20
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 32, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (6,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (30%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (20%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu memberikan masukan atau metode baru yang menguntungkan perusahaan”. Artinya ide serta gagasan yang dilontarkan oleh karyawan mengenai masukan atau metode baru merupakan salah satu keahlian manajerial yang dimiliki mereka.

Tabel 33
Saya Mampu Membuat Konsep yang Efektif bagi Perusahaan Sesuai dengan Devisi Saya

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	3	10
Netral	12	40
Setuju	7	23,3
Sangat setuju	7	23,3
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 33, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (10%), responden yang menjawab netral sebanyak 12 orang (40%), responden yang menjawab setuju 7 orang (23,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu membuat konsep yang efektif bagi perusahaan sesuai dengan devisi saya”. Artinya setiap karyawan memiliki keahlian konseptual dalam membuat konsep bagi perusahaan.

Tabel 34
Saya Mampu Memelihara Sikap Antusias
dalam Menghadapi *Problem* Pekerjaan

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	3	10
Setuju	17	56,6
Sangat setuju	10	33,3
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 34, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang (10%), responden yang menjawab setuju 17 orang (56,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu memelihara sikap antusias dalam menghadapi *problem* pekerjaan”. Artinya semua karyawan memiliki sikap mental dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 35
Berorientasi “Adil” pada
Setiap Tindakan dalam Bekerja

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Netral	4	13,3
Setuju	17	56,5
Sangat setuju	9	30
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 35, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang menjawab setuju 17 orang (56,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (30%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa selalu berorientasi “adil” pada setiap tindakan dalam bekerja. Artinya mereka memiliki keahlian dalam pengambilan keputusan.

Tabel 36
Saya Mampu Menghasilkan Proyek
dengan Mutu, Waktu, dan Biaya yang Baik

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	2	6,6
Netral	5	16,6
Setuju	13	43,3
Sangat setuju	9	30
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 36, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (3,3%), responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (6,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang (16,6%), responden yang menjawab setuju 13 orang (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (30%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa “saya mampu menghasilkan proyek dengan mutu, waktu, dan biaya yang baik”. Artinya mereka memiliki keahlian dalam mengelola waktu.

Tabel 37
Saya Selalu Mengumpulkan Data atau Laporan Tepat pada Waktu
Sesuai dengan Jadwal yang Telah Ditentukan oleh Perusahaan

Bentuk Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	1	3,3
Netral	8	26,6
Setuju	11	36,6
Sangat setuju	9	30
Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah

Pada tabel 37, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (3,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (26,6%), responden yang menjawab setuju 11 orang (36,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (30%). Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu mengumpulkan data atau laporan tepat pada waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, artinya semua karyawan mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan dalam hal pengumpulan data.

Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 38
Hasil Uji Normalitas

Variabel Lingkungan Kerja	Nilai Koefisien	Keterangan
Fasilitas	1.539	Berdistribusi normal
Penerangan atau Cahaya	1.128	Berdistribusi normal
Temperatur, Kelembaban, dan Sirkulasi Udara	1.064	Berdistribusi normal
Kebisingan dan Getaran Mekanis	1.346	Berdistribusi normal
Tata warna dan Dekorasi	1.318	Berdistribusi normal
Musik	. 812	Berdistribusi normal
Kebersihan	1.612	Berdistribusi normal
Keamanan	. 887	Berdistribusi normal
Variabel Prestasi Kerja	Nilai Koefisien	Keterangan
Keahlian Teknis	1.251	Berdistribusi normal
Keahlian Manajerial	1.508	Berdistribusi normal
Keahlian Konseptual	.935	Berdistribusi normal
Sikap mental	1.435	Berdistribusi normal
Keahlian dalam Mengelola Waktu	.884	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien distribusi normal dengan besarnya nilai Kolmogorov–Smirnov dari masing-masing variabel $> 0,05$ dan Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka memenuhi asumsi normalitas. (Lampiran 6)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, maka tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Imam Ghazali, 2007:105) Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 39
Rekap Heteroskedastisitas Variabel Lingkungan Kerja
terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

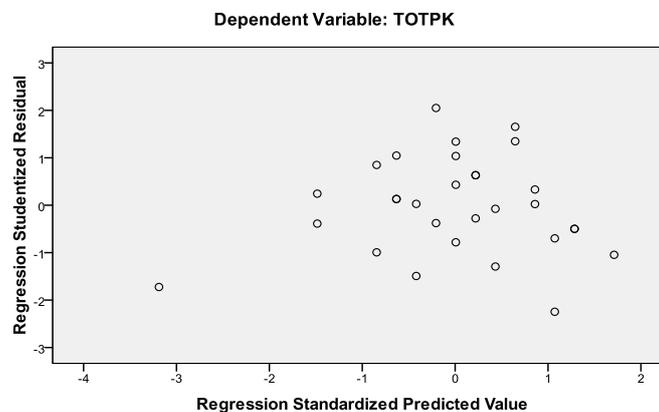
Variabel	Nilai koefisien	Keterangan
Fasilitas	.243	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Penerangan atau Cahaya	.052	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Temperatur, kelembaban dan sirkulasi udara	.158	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kebisingan dan getaran mekanis	.613	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Tata warna dan dekorasi	.855	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Musik	.895	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kebersihan	.083	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Keamanan	.467	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja $> 0,05$ maka dinyatakan model regresi yang baik, hal ini karena tidak terjadi heteroskedastisitas. (lampiran 6)

Gambar 1
Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah

Dari gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak beraturan, dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi ini layak untuk dipakai. (Lampiran 6)

Uji Regresi Linear Sederhana

Pada hasil uji regresi sederhana ini mengenai lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, yang menjadi variabel dependen (y) adalah prestasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel (X) adalah lingkungan kerja. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi sederhana program SPSS 17, maka dioperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 40
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.157	335.578

a. Predictors: (Constant), TOTLK

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 40, hasil determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,157 atau 15,7%. Hal ini berarti bahwa bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 15,7%. sedangkan sisanya sebesar 84,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. (Lampiran 6)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini telah disebar sebanyak 40 kuesioner. Tiap kuesioner berisikan 16 pertanyaan mengenai lingkungan kerja dan 10 pertanyaan mengenai prestasi kerja. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar diperoleh sebanyak 10 kuesioner yang tidak kembali. Kuesioner yang kembali sebanyak 30 kuesioner yang semuanya dapat diolah.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT ALKON Sriwijaya Palembang dengan responden sebanyak 30 responden. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dalam penelitian menunjukan seluruh item pernyataan untuk data variabel lingkungan kerja maupun variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan baik variabel lingkungan kerja maupun variabel prestasi kerja karyawan sudah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai *Chronbach's Alpha* diatas 0,60. Dari tabel *model summary* dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* adalah 0,157 yang artinya variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti didalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dedy (2012:10) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Nanga Pinoh" yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu pula yang diungkapkan oleh Citra Indah

Zuana, dkk (2014:8) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Jamsostek Malang” dimana variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan didapat uji parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan data yang sudah didapatkan yang kemudian diolah, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT Alkon Sriwijaya Palembang sebesar 0,157, angka yang diperoleh ini menunjukkan bahwa antara lingkungan dengan prestasi kerja mempunyai pengaruh. Sebagaimana telah dibahas pada hasil analisis kuesioner lingkungan kerja, yaitu indikator fasilitas, sistem pencahayaan, temperatur dan sirkulasi udara, kebisingan dan getaran mekanis, tata warna dan dekorasi, musik, kebersihan, keamanan. Dari indikator lingkungan kerja tersebut jawaban yang paling dominan terdapat pada indikator fasilitas dan kebersihan karena diperusahaan ini fasilitas dan kebersihan yang diutamakan bagi karyawan agar mereka nyaman dalam melakukan pekerjaan. Mereka diberikan fasilitas yang sangat baik yang dapat membantu kelancaran dalam bekerja seperti: meja kerja, seragam kantor, snack, tunjangan-tunjangan lain, bonus, dan lain-lain.

Untuk kuesioner prestasi kerja dapat dilihat pada hasil analisis kuesioner pertanyaan-pertanyaan prestasi kerja yaitu keahlian teknis, keahlian manajerial, keahlian konseptual, keahlian dalam pengambilan keputusan (sikap mental) serta keahlian dalam mengelola waktu di PT Alkon Sriwijaya Palembang. Indikator yang paling dominan yaitu terdapat pada pertanyaan mengenai keahlian teknis dan keahlian manajerial karena dua keahlian inilah yang sangat ditekankan dalam pengembangan perusahaan. Keahlian dalam mengelola komputer, membuat rencana *cashflow*, kemampuan mempresentasikan suatu gagasan kepada orang lain, mampu berkomunikasi dengan baik merupakan tolok ukur bagi karyawan untuk mendapatkan prestasi jika mereka melakukannya dengan baik.

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya meningkatkan lagi dan memperbaiki lingkungan kerja yang sudah ada agar karyawan bisa merasa nyaman ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan karyawan dapat terus menerus memberikan prestasi terbaiknya bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan karyawan yaitu berupa tuntutan-tuntutan yang diajukan agar antara

perusahaan dengan karyawan terjalin kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat mengembangkan penelitian lingkungan kerja dan prestasi kerja dengan menggunakan instrumen lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap berbagai instrumen tersebut.
3. Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini konflik kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan variabel lain yang mungkin juga dapat berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Citra Indah Zuana, Bambang Swasto, Heru Susilo. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Dedy. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Nanga Pinoh. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Tanjungpura. Pontianak.
- Dian Ratnasari. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Guru Di SD ST. Agatha Palembang. *Skripsi*. Prodi Manajemen STIE Musi Palembang.
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ke-2, Edisi pertama, Kencana: Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P.. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta
- Imam Ghozali. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Imam Ghozali. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Konradus, Danggur. 2006. **Keselamatan Kesehatan Kerja, Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif, dan Kompetitif**. Cetakan Pertama. Litbang Danggur & Partners. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya**. Cetakan Ketiga. Mandar Maju. Bandung
- Sirait, Justine T. 2007. **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. Gramedia. Jakarta
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta
- Suliyanto. 2009. **Metode Riset Bisnis**. Penerbit Andi. Yogyakarta.