

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI
PT. DEWATA SAWIT NUSANTARA**
**EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON HARVEST EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. DEWATA SAWIT NUSANTARA**

Syahrul, B¹, Jamaluddin², M. Atta Bary², Sri Ngapiyatun², Rusli Anwar²

¹ Mahasiswa Pengelolaan Perkebunan

² Pengajar Politeknik Pertanian Negeri Samarinda
scikele@gmail.com

ABSTRACT

This study is motivated by how the work environment influences the performance of harvest employees with the limitation of problems in work environment activities that will affect the performance of harvest employees on oil palm plantations at PT. Dewata Sawit Nusantara. It should be understood that the expected performance of an employee is not easy because it is influenced by various compensation factors, motivation, work environment and many other factors. This study aims to determine whether the work environment influences the performance of harvest employees at PT. Dewata Sawit Nusantara. The data analysis method used was a simple linear regression statistical analysis and uses a hypothesis test to analyze the closeness of the relationship of individual variables, while testing the instrument using a validity and reliability test. Statistical test results showed that the relationship between work environment and employee performance was positive (unidirectional). Based on the results of hypothesis testing obtained a significant value of 5% then H1 was accepted or Ho was rejected. This means that the work environment influenced the performance of harvest employees at PT. Dewata Sawit Nusantara.

Keywords: Physical Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada sektor perkebunan, komoditas kelapa sawit menempati urutan pertama sebagai penyumbang utama devisa Negara Indonesia. Komoditas kelapa sawit bersaing dengan komoditas kopi, kakao, dan teh. Komoditas kelapa sawit akan tetap menarik dan eksis sehingga beberapa dekade kedepan. Dengan demikian, Indonesia akan memprioritaskan dan mengembangkan perkebunan kelapa sawit sebagai komoditas unggulan untuk tahun-tahun ke depannya (Nurhakim, 2014).

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 perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan

mempengaruhi tujuan dari organisasi/perusahaan (Wibowo, 2007)

Tanaman kelapa sawit adalah tanaman penghasil minyak nabati yang dapat menjadi andalan dimasa depan karena sebagai kegunaannya bagi kebutuhan manusia. Kelapa sawit memiliki arti penting bagi pembangunan nasional Indonesia. Selain menciptakan kesempatan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat, juga sebagai sumber devisa Negara. Melihat pentingnya tanaman kelapa sawit dimasa ini dan yang akan datang, seiring dengan meningkatnya kebutuhan penduduk dunia akan minyak sawit, maka perlu dipikirkan usaha peningkatan kualitas dan kuantitas produksi kelapa sawit secara tepat agar sasaran yang diinginkan dapat tercapai (Purwanto, 2016).

Kelapa sawit memerlukan kondisi yang optimum untuk dapat tumbuh berproduksi tinggi berkelanjutan, sesuai dengan yang diharapkan. Kondisi yang diharapkan tersebut, salah satunya adalah tidak adanya/sedikit persaingan dalam pengambilan unsur hara (Pahan, 2015).

Sejalan dengan hal tersebut Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak perusahaan (Alex S. Nitisemito, 2000).

Dalam penelitian ini dilakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, masalah yang dirumuskan adalah bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen dengan batasan masalah pada kegiatan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit di PT. Dewata Sawit Nusantara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun pihak lain yang membutuhkan.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada perkebunan kelapa sawit, di PT. Dewata Sawit Nusantara (DSN), Kecamatan Muara Wahau, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, mulai dari tanggal 20 february sampai dengan 20 april 2019.

B. Alat dan Bahan

Alat yang digunakan pada penelitian kali ini adalah seperti laptop dan beberapa perangkat lunak lainnya seperti program SPSS juga penunjang penelitian lainnya seperti alat tulis dan kamera. Adapun bahan dalam penelitian kali ini adalah berupa data Dokumen/arsip perusahaan dan literatur/pustaka.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian tentang data yang diperlukan. Kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis, seperti gambaran singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Adapun data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan. Sedangkan data sekunder yaitu, data yang diperoleh berupa bahan tertulis yang berhubungan dengan penulisan ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

2. Kuisisioner

Yaitu dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian, yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dewata Sawit Nusantara. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Nilai

| Keterangan | Skor Jawaban |
|---------------------------|--------------|
| STS : Sangat Tidak Setuju | 1 |

| | |
|--------------------|---|
| TS : Tidak Setuju | 2 |
| KS : Kurang Setuju | 3 |
| S : Setuju | 4 |
| SS : Sangat Setuju | 5 |

Ciri khas skala likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seseorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variable-variabel dalam peneliti ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kestabilan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan stabil jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran terus diulang. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut sama.

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 - 0,399 | Lemah |
| 0,40 - 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menjalankan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS for windows versi 25.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau persoalan ataupun untuk penelitian lebih lanjut. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 38 orang sesuai dengan jumlah populasi sekaligus sampel karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara.

1. Responden Berdasarkan Usia

Umur adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan produksi. Karyawan yang berada pada umur produktif mempunyai kondisi fisik yang optimal yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang berusia lebih tua cenderung memiliki rasa keterikatan atau komitmen pada perusahaan dibandingkan dengan berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada perusahaan.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

| Usia Responden | Frekuensi | Presentase(%) |
|----------------|-----------|---------------|
| 21-25 | 7 | 18 |
| 26-30 | 8 | 22 |
| 31-35 | 7 | 18 |
| 36-40 | 6 | 16 |
| 41-45 | 5 | 13 |
| 46-50 | 5 | 13 |
| Jumlah | 38 | 100 |

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa dari 38 responden usia paling muda adalah 21-25 tahun dan yang paling tua adalah 46-50 tahun. Usia 21-25 tahun ada 7 orang responden 18%, yang berusia 26-30 tahun ada 8 orang responden 22%, yang berusia 31-35 tahun ada 7 orang responden 18%, yang berusia 36-40 tahun ada 6 orang responden 16%, yang berusia 41-45 tahun ada 5 orang responden 13%, dan yang 46-50 tahun ada 5 orang responden 13%.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator sosial ekonomi masyarakat. Semakin tinggi

pendidikan suatu masyarakat maka semakin mudah menerima berbagai perubahan. Tingkat pendidikan karyawan PT. dewata Sawit Nusantara dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| SD | 5 | 13 |
| SMP | 9 | 24 |
| SMA/SMK | 15 | 39 |
| D3 | 5 | 13 |
| S1 | 4 | 11 |
| Jumlah | 38 | 100 |

Tabel 4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan memberikan informasi bahwa dari 38 responden 5 orang responden tingkat pendidikan masih SD 13%, 9 orang responden tingkat pendidikan SMP 24%, 15 orang responden tingkat pendidikan SMA/SMK 39%, 5 orang tingkat pendidikan D3 13%, dan 4 orang responden tingkat pendidikan S1 11%.

3. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang karyawan akan merasa betah dalam suatu organisasi, Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja (tahun) | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------------------|-----------|----------------|
| 1-5 | 4 | 11 |
| 6-10 | 9 | 24 |
| 11-15 | 10 | 26 |
| 16-20 | 5 | 13 |
| >20 | 10 | 26 |
| Jumlah | 38 | 100 |

Tabel 5 memberikan informasi bahwa dari 38 orang responden 4 orang lama bekerja 1-5 tahun 11%, 9 orang responden lama bekerja 6-10 tahun 24%, 10 orang responden lama bekerja 11-15 tahun 26%, 5 orang responden lama bekerja 16-20 tahun 13%, dan 10 orang responden lama bekerja >20 tahun 26%.

4. Uji validitas

Uji validitas yang di gunakan yaitu analisis scale dengan melihat tabel item-total statistic dan pada kolom corrected item-total Correlation kemudian membandingkan dengan r tabel (5%).

Dari hasil pengujian(Tabel 6) dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel sedangkan dari tabel diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja semua valid, dan indikator yang paling tinggi r hitung nya yaitu keamanan dilingkungan tempat kerja kurang dengan nilai r hitung 0,65 sedangkan r tabel 0,32, dan nilai terendah yaitu cara karyawan betah dengan lingkungan kerjanya dengan nilai r hitung 0,33 sedangkan r tabel 0,32.

Tabel 6. Lingkungan Kerja Variabel (X)

| Variabel Lingkungan Kerja | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|---|----------|---------|------------|
| Keamanan dilingkungan tempat kerja kurang | 0,65 | 0,32 | Valid |
| Lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap peningkatan produksi | 0,35 | 0,32 | Valid |
| Perusahaan menanggung keamana kerja | 0,37 | 0,32 | Valid |
| Alat yang disediakan perusahaan lengkap | 0,38 | 0,32 | Valid |
| Kebersihan tempat kerja sangat terjamin | 0,38 | 0,32 | Valid |
| Cara karyawan betah dengan lingkungan kerjanya | 0,33 | 0,32 | Valid |
| Gulma disekitar tempat kerja robot | 0,46 | 0,32 | Valid |
| Bagaimana kondisi lahan tempat kerja | 0,60 | 0,32 | Valid |

Tabel 7. Kinerja Karyawan Variabel (Y)

| Variabel Kinerja | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|--|----------|---------|------------|
| Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya | 0,34 | 0,32 | Valid |

| | | | |
|---|------|------|-------|
| Saya mengerjakan tugas tepat waktu | 0,34 | 0,32 | Valid |
| Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan atasan | 0,39 | 0,32 | Valid |
| Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja | 0,33 | 0,32 | Valid |
| Saya tepat waktu saat apel pagi | 0,50 | 0,32 | Valid |
| Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya | 0,50 | 0,32 | Valid |
| Waktu kerja di tambah | 0,63 | 0,32 | Valid |
| Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya | 0,33 | 0,32 | Valid |

Dari hasil pengujian (Tabel 7) dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel sedangkan dari tabel diatas menunjukkan variabel kinerja semua valid, dan indikator yang paling tinggi r hitung nya yaitu waktu kerja di tambah dengan nilai r hitung 0,63 sedangkan r tabel 0.32, dan nilai terendah yaitu saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja dan saya bekerja sama dengan

rekan kerja saya dengan nilai r hitung 0,33. sedangkan r tabel 0,32.

5. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat pengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha.

Tabel 8. Uji Reabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,113 | 0,20 |

Hasil uji reabilitas (Tabel 8) menunjukkan bahwa pengujian dengan Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Nilai Cronbach's Alpha = 0,113 N Of Item = 0.20 (r tabel). Jadi, instrument tersebut bias diandalkan atau dipercaya

6. Regresi Linear Sederhana

Dari tabel model summary regresi linear sederhana (Tabel 9) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,20 = 20%, artinya: lingkungan kerja (X)

seperti keamanan kerja, teknologi/alat, kebersihan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 20%. Walaupun keamanan kerja karyawan kurang karyawan, akan tetap bekerja. Meskipun teknologi/alat yang digunakan kurang baik, karyawan akan tetap bekerja. dan meskipun lingkungan tempat kerja karyawan kurang bersih, karyawan akan tetap bekerja. Sementara 80% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti lingkungan kerja non fisik, kompensasi, motivasi, hubungan karyawan dengan atasan, serta hubungan karyawan dengan karyawan lain.

Tabel 9. Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .060 ^a | 0,20 | 0,000 | 0,75657 |

a. Predictors: (Constant), kinerja

7. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, proses pengujian sebagai berikut:

- Ho : b = 0 (Terdapat pengaruh terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan)
- H1 : b = 0 (Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan).

Dari tabel 10 Coefficient diperoleh nilai Sig = 0,332 0,059 H1 diterima atau Ho ditolak sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara.

Tabel 11. Model Coefficients

| Model | Koefisien Tidak Standar | | Koefisien Standar | T | Sig. |
|-----------------|-------------------------|------------|-------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,883 | 0,256 | | 15,147 | 0,000 |
| Kinerja | 0,059 | 0,061 | 0,060 | 0,972 | 0,332 |

B. Pembahasan

1. Responden berdasarkan usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 38 responden usia paling muda adalah 21-25 tahun dan yang paling tua adalah 46-50 tahun. Usia 21-25 tahun ada 7 orang responden 18%, yang berusia 26-30 tahun ada 8 orang responden 22%, yang berusia 31-35 tahun ada 7 orang responden 18%, yang berusia 36-40 tahun ada 6 orang responden 16%, yang berusia 41-45 tahun ada 5 orang responden 13%, dan yang 46-50 tahun ada 5 orang responden 13%. Dari data tersebut yang paling banyak bekerja berdasarkan usia adalah di usia 26-30 tahun dengan presentase 22%, dan yang paling sedikit ada dua yaitu di usia 41-45 dan 46-50 tahun dengan presentase yang sama yaitu 13%. Hal ini didukung oleh pendapat Flippo dalam

Muflichatum (2006), pada usia tua penyakit syaraf seperti tremor pada tangan dapat menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan yang memerlukan keterampilan tangan.

2. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 38 responden 5 orang responden tingkat pendidikan masih SD 13%, 9 orang responden tingkat pendidikan SMP 24%, 15 orang responden tingkat pendidikan SMA/SMK 39%, 5 orang tingkat pendidikan D3 13%, dan 4 orang responden tingkat pendidikan S1 11%. Dari data tersebut yang paling tinggi tingkat pendidikannya yaitu di tingkat SMA/SMK dengan 15 orang presentase 39%, dan yang paling sedikit tingkat pendidikannya yaitu di tingkat S1 dengan 4 orang presentase 11%. Hal ini didukung oleh pendapat Notoatmodjo (2010) bahwa seorang yang berpendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan dan sikap yang baik dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

3. Responden berdasarkan lama bekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 38 orang responden 4 orang lama bekerja 1-5 tahun

11%, 9 orang responden lama bekerja 6-10 tahun 24%, 10 orang responden lama bekerja 11-15 tahun 26%, 5 orang responden lama bekerja 16-20 tahun 13%, dan 10 orang responden lama bekerja >20 tahun 26%. Dari data tersebut yang paling lama bekerja ada dua yang sama yaitu 11-15 dan >20 tahun dengan presentase sama yaitu 26%, dan yang paling sebentar bekerja 1-5 tahun dengan presentase 11%. Hal ini didukung oleh pendapat Muflichatum (2006) bahwa masa kerja tenaga kerja minimal adalah 2 tahun dan masa kerja tenaga kerja paling lama adalah 5 tahun. Masa kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena semakin lama masa kerja, tenaga kerja semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai lama kerja 8 tahun, tetapi kemudian setelah tahun kedelapan maka kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi Suma'mur (2009). Berdasarkan referensi tersebut masa kerja responden mendukung untuk peningkatan produktivitas, karena masa kerja responden dibawah 8 tahun, sehingga dimungkinkan seluruh responden sedang semangat-semangatnya dalam melakukan pekerjaannya.

4. Untuk uji validitas

Dari hasil pengujian dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel sedangkan dari tabel diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja semua valid, dan indikator yang paling tinggi r hitung nya yaitu keamanan dilingkungan tempat kerja kurang dengan nilai r hitung 0,65 sedangkan r tabel 0,32, dan nilai terendah yaitu cara karyawan betah dengan lingkungan kerjanya dengan nilai r hitung 0,33 sedangkan r tabel 0,32. Sedangkan di tabel kinerja semua valid karena r hitung 0,63 lebih besar dari r tabel 0,32

5. Untuk uji reabilitas

Hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa pengujian dengan Cronbach's Alpha yang

digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Nilai Cronbach's Alpha = 0,113 N Of Item = 0,20 (r tabel). Jadi, instrument tersebut bias diandalkan atau dipercaya.

6. Untuk uji regresi linear sederhana

Dari tabel model summary regresi linear sederhana diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,20 = 20%, artinya: lingkungan kerja (X) seperti keamanan kerja, teknologi/alat, kebersihan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 20%. Walaupun keamanan kerja karyawan kurang karyawan akan tetap bekerja, meskipun teknologi/alat yang digunakan kurang baik karyawan akan tetap bekerja, dan meskipun lingkungan tempat kerja karyawan kurang bersih karyawan akan tetap bekerja. Sementara 80% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti lingkungan kerja non fisik, kompensasi, motivasi, hubungan karyawan dengan atasan, serta hubungan karyawan dengan karyawan lain.

7. Untuk uji hipotesis

Dari tabel Coefficient diperoleh nilai Sig = 0,332 0,059 H1 diterima atau Ho ditolak sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara.

lain. Dari tabel Coefficientsa diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja = 0,332 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak hipotesis Ho dan menerima H1 yang berarti "lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara".

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. 2010. Komunikasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek. UMM, Jakarta.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara. Hasil uji validitas variabel r hitung = 0,64 lebih besar daripada r tabel = 0,32, serta uji reabilitas memperoleh Nilai Cronbach's Alpha = 0,113 N Of Item = 0,20 (r tabel). Hasil analisis diperoleh persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu $Y = 3.883 - 0,059$, dan nilai $R = 0,004$ serta $R Square = 0,4$. R Square yang dihasilkan hanya 4%. Sementara 96% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti lingkungan kerja non fisik, kompensasi, motivasi, dan hubungan karyawan dengan atasan serta karyawan dengan karyawan