
The effect of skill and work environment on employee performance at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang

Fiqih Anjani¹, Zamhir Basem², Yusup³, Adi Setiawan⁴

^{1,2,3,4}STIE Bangkinang

¹anjaniqiqih@gmail.com, ²basemzamhir@gmail.com, ³yusuppp@gmail.com, ⁴setiawanadi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Maret 2022

Disetujui 4 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

Kata kunci:

Skill; Lingkungan kerja;
Kinerja; Karyawan;
Perseroan Terbatas.

Keywords :

Skill; Work environment;
Performance; Employee;
Limited company.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh skill dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang yang berjumlah 52 orang karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji secara simultan variabel skill dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. Sedangkan berdasarkan hasil uji secara parsial, variabel skill dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. Keeratatan hubungan yang terjadi antara variabel skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang adalah sangat kuat dengan koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 87.4 persen. Sedangkan kontribusi variabel skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang yaitu sebesar 76,3 persen sedangkan sisanya 23,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of skills and work environment simultaneously and partially on employee performance at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. The population in this study were all employees at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang, totaling 52 employees. Determination of the sample in this study using the saturated census method so that the number of samples in this study were 52 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression models. Based on the results of the simultaneous test, the skill and work environment variables have a significant effect on the performance of employees at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. Meanwhile, based on the partial test results, the skill and work environment variables have a significant effect on employee performance at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. The close relationship that occurs between the skill and work environment variables on employee performance at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang is very strong with a correlation coefficient (R) of 87.4 percent. Meanwhile, the contribution of skill and work environment variables to employee performance at PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang is 76.3 percent while the remaining 23.7 percent is influenced by other variables not examined in the study.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena *skill* dan lingkungan kerja harus semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan produktifitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT. Wahyu Rintiyani Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan bahan galian golongan C yang berlokasi di Desa Teratak Domo. Pertambangan mampu meningkatkan produktifitas pasir dan batu dalam kegiatan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan

masyarakat. Pembangunan sumber daya manusia dalam rangka memperbaiki pendapatan dan menyediakan lapangan kerja baru untuk masuk dalam sektor pertambangan.

Faktor utama permasalahan dalam kinerja karyawan seperti belum tercapainya kuantitas hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan serta kualitas produksi yang harus selalu dijaga dan terus ditingkatkan. Hal yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, seberapa besar inisiatif yang dituangkan karyawan berupa ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif, serta kerjasama yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan. Dari jumlah produksi penambangan industri bahan galian C pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa selalu menghasilkan tambang pertahun, yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Target dan Realisasi Tambang Pasir pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Target (m ³)	Realisasi (m ³)	Persentase (%)
1	2018	700.000	715.232	102.17
2	2019	750.000	700.543	93.40
3	2020	800.000	652.197	86.95

Sumber : PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang, 2021

Dari tabel 1 dapat dilihat target dan realisasi tambang pasir pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa tahun 2018 mencapai target yaitu sebanyak 715.232m³, pada tahun 2019 - 2020 terjadi penurunan sehingga terlihat kinerja belum optimal. Sedangkan hasil tambang batu pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Target dan Realisasi Tambang Batu pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Target (m ³)	Realisasi (m ³)	Persentase (%)
1	2018	400.000	321.345	80.33
2	2019	400.000	383.671	95.91
3	2020	400.000	289.963	72.49

Sumber : PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat target dan realisasi tambang batu pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa pencapaian hasil tambang tertinggi yaitu di Tahun 2019 yaitu sebanyak 383.671m³ dengan persentase 95.91%, sedangkan pencapaian hasil tambang terendah yaitu di tahun 2020 yaitu sebanyak 289.963m³ dengan persentase 72.49%. Dapat dilihat dalam lima tahun terakhir belum mencapai target sehingga terlihat kinerja belum optimal.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja menjadi sebuah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas pekerjaannya (Priansa, 2016). Faktor utama permasalahan dalam kinerja karyawan seperti belum tercapainya kuantitas hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan serta kualitas produksi yang harus selalu dijaga dan terus ditingkatkan (Umar & Norawati, 2022). Hal yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, seberapa besar inisiatif yang dituangkan karyawan berupa ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif, serta kerjasama yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan.

Menurut Hidayat et al., (2020) skill adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Skill juga dapat diartikan kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut (Sutrisno, 2012).

Adanya lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga (Darmayanti, 2018).

Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan menjadi betah berada di lingkungan kerja dan merasa senang dan bersemangat untuk melakukan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya berpengaruh terhadap skill karyawan.

Kinerja karyawan (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individual, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Sofyandi, 2015). Selanjutnya Wibowo (2016), kinerja karyawan merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Mondy (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dalam ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja (Umam, 2012).

Skill adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Skill juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Skill menurut Setyowati (2012) adalah suatu keahlian untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktis sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keahlian yang paling penting adalah keahlian yang memungkinkan manajer bisa membantu orang lain sehingga menjadi lebih produktif di tempat kerja. Sedangkan skill menurut Usman (2013) merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer bahwa wujud dari orang yang memiliki kapabilitas tercermin dari tingkat keterampilan yang dimiliki. Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal dalam menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni, sesuai dengan pelatihan yang dihasilkan dari karyawan yang fundamental dengan syarat-syarat kualitas. Suwanto (2019), skill merupakan bentuk perwujudan potensi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya skill, maka karyawan akan mampu lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati (2013) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, menurut Kustini et al., (2021) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu (Norawati et al., 2021). Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki

karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh skill dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa, berlokasi di Desa Teratak Domo, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar. Penelitian ini sudah terlaksana selama 2 (dua) bulan yaitu pada bulan September sampai dengan bulan Oktober Tahun 2021. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui koesioner, observasi, wawancara, dan *file research*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang Tahun 2021 yang diketahui berjumlah 52 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel total dengan menggunakan teknis sensus jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang responden. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Keputusan pembelian

α = Konstanta

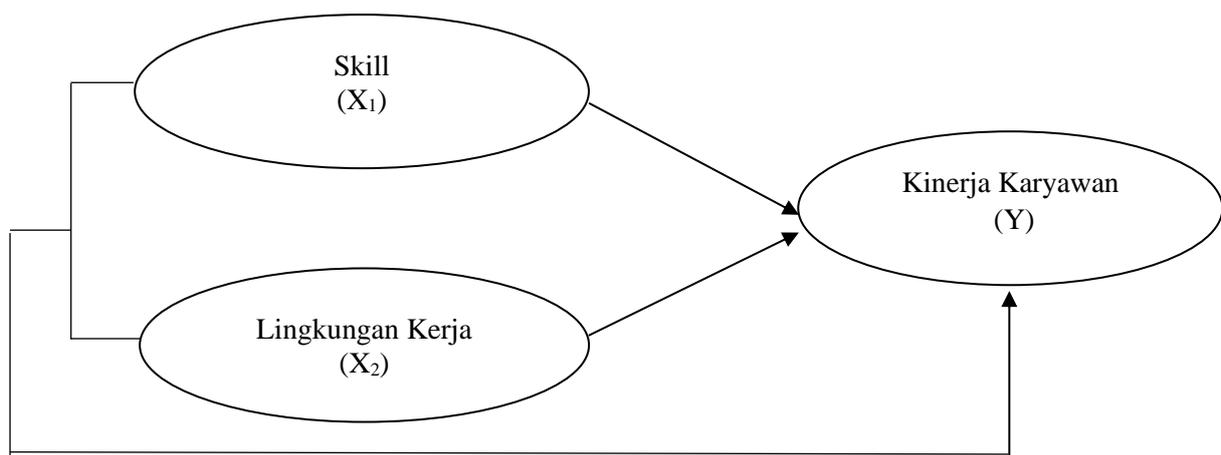
β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Harga

X_2 = Promosi sosial media

ε = *Error term*

Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5% (Riduwan, 2020). Model penelitian ini tercantum pada gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan (Y) merupakan hal yang paling individual karena setiap karyawan karena mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya(Sumber: Khairul, 2012). Indikator dari variabel kinerja karyawan ini adalah produksi, pengawasan, kerjasama dan kesempatan (Khairul, 2012)
2. Skill (X₁) merupakan keahlian atau teknik khusus yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Manullang, 2013). Indikator dari variabel skill ini adalah teknis, impersonal, konseptual, menganalisa dan komunikasi (Manullang, 2013)
3. Lingkungan Kerja (X₂) merupakan proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu (Sedarmayanti, 2013). Indikator variabel lingkungan kerja ini adalah penerangan, bangunan dan keamanan (Sedarmayanti, 2013)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga skill dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda pada software SPSS versi 26.0, diperoleh output seperti pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	20.721	4.452	
1 SKILL	.860	.077	.977
Lingkungan Kerja	.272	.126	.191

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 3, dapat disajikan sebagai berikut

$$Y = 20,721 + 0,860X_1 + 0,272X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui (a) adalah bernilai positif yaitu 20,721, artinya skill dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai tetap sebesar 20,721. Nilai koefisien regresi variabel skill bernilai positif yaitu 0,860, artinya setiap peningkatan variabel skill sebesar 1 kesatuan akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,860 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,272, artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 kesatuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,272 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
		df	Mean Square	F	
1 Regression	1589.534	2	794.767	78.968	.000 ^b
Residual	493.159	49	10.064		
Total	2082.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Skill, lingkungan Kerja

Sumber: Olahan Data, 2021

Dari Tabel 4 diketahui bahwa signifikan diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent secara bersama-sama, skill dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Skill (X₁)</i>			
Lingkungan Kerja	11,946	0,000	Berpengaruh Signifikan
(X ₂)	3,163	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Sesuai dengan Tabel 5 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan skill (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,946 > t$ tabel $2,009$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh skill terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Selanjutnya hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,163 > t$ tabel $2,009$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.754	3.172

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, SKILL
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 yang berada pada interval koefisien (0,800 – 1,000) yang berarti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat, selanjutnya koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,763, hal ini memberi arti bahwa besarnya kontribusi variabel skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,30% dengan interpretasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,70% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Karyawan yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dengan mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan Perempuan, dilihat dari bagian, yang bekerja sebagai sortansi dan pengelolaan terdapat sebanyak 29 orang karyawan atau 55,76%, yang bekerja sebagai maintenance terdapat 4 orang atau 7,69% karyawan, yang bekerja sebagai operator terdapat 9 orang atau 17,30% karyawan, dan yang bekerja dibagian mekanik terdapat 6 orang karyawan atau 11,53%. Hal ini memperlihatkan bahwa didominasi karyawan yang bekerja dibagian sortansi dan pengelolaan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa.

Dalam mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari seorang karyawan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2012) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan performance atau untuk kerja. Selanjutnya menurut Afandi (2018) menjabarkan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja (Suwatno & Donni, 2016). Agus W Smith menyatakan bahwa "*performance is output derives from processes, human otherwise*", yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Suwatno dan Donno, 2013). Selain itu Koefisien korelasi (R) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,685 yang memberikan arti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang kuat. Dapat dikatakan bahwa variabel skill dan lingkungan kerja berada pada tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) diperoleh R Square sebesar 0,763, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kuat dengan persentase 76,30% ditentukan oleh variabel skill dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,70% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong (2019) yang berjudul Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan), menunjukkan hasil bahwa keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kustini et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera, menunjukkan hasil bahwa keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera. Kemudian peneliti yang dilakukan oleh Kalumata et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan hasil bahwa keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengaruh Keterampilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Jika skill dan lingkungan kerja sesuai dengan kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika skill dan lingkungan kerja tidak sesuai dengan kinerja karyawan dari perusahaan maka akan mengalami penurunan kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa dan berdampak terhadap menurunnya minat dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan uji secara simultan, variabel *independent* (skill dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Demikian juga uji secara parsial, variabel skill dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebesar 76,30% dan sisanya sebesar 23,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor independen. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 1(1), 55–69.
- Dessler, R. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Hidayat, B., Norawati, S., & Salis, M. (2020). Effect of motivation and skills on the performance of employees on PDAM Tirta Kampar Regency. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(4), 282–290.
- Kalumata, A., Sopotan, G., & South, H. (2021). Pengaruh keterampilan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi

- Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–16.
- Kustini, E., Utami, D., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Grup). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305–314.
- Lengkong, F., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh keterampilan, pengalaman, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 1–9.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondi, S. (2016). *Manajemen kinerja: Falsafah teori dan penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Riduwan, R. (2020). *Dasar-dasar statistika*. Alfabeta.
- Serdamayanti. (2013). *Sumber daya manusia dan produksi kerja*. Mandar Maju
- Setyowati. (2012). *Organisasi dan kepemimpinan modern*. Graha Ilmu.
- Sofyandi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(116–23).
- Suwatno, & Donni, J. P. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. Pustaka Setia.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 835–853.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.