

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KERUPUK ARUM SARI BANDUNG BARAT

Pia Alpiani¹, Muslim Faisal²

alpiani.pia13@gmail.com¹, muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Arum Sari. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dan pendekatan bersifat objektif dan berfokus pada pengukuran variabel yang dapat diukur secara numerik. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari, menggunakan Purposive Sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang meliputi penerangan, Suhu udara, Suara bising, penggunaan waktu, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Hasil analisis data menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. pengaruh lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 46.2% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perbaikan lingkungan kerja, baik segi fisik maupun non-fisik, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Arum Sari.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Pabrik Kerupuk Arum Sari, Regresi Linear, Purposive Sampling.

Abstract

This research aims to analyze the impact of the work environment on employee performance at Arum Sari Crackers Factory. A conducive work environment is believed to play an important role in improving employee performance. The better the work environment, the higher the employee performance. The research method used is quantitative with an objective approach, focusing on the measurement of numerically measurable variables. Data were collected through questionnaires distributed to 40 employees of Arum Sari Crackers Factory, using purposive sampling method. The independent variables in this study are the work environment, which includes lighting, air temperature, noise, time usage, necessary movement space, work safety, and work relationships. The dependent variable is employee performance, measured through indicators of quality, quantity, time, supervision, and relationships among employees. The results of data analysis using simple linear regression indicate that the work environment has a significant impact on employee performance. The work environment contributes 46.2% to the improvement of employee performance. The conclusion of this study is that improving the work environment, both physically and non-physically, is crucial to enhancing employee performance at Arum Sari Crackers Factory.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Arum Sari Crackers Factory, Linear Regression, Purposive Sampling.*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu system operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salahsatu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kemajuan dari ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan mengelola sumber daya manusia sebaik

mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi factor manusia merupakan faktor terpenting.

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik dan psikologi pada suatu intansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah alah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan. Lingkungana kerja pada Pabrik Kerupuk Arum Sari belum tertata dengan baik. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Simanjuntak, 2003:29) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berkembangnya sebuah organisasi terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapaitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Riniwati (2016) keinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau prodak dalam mencapai Tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaiam kinerja, dalam penilaian kerja terdapat konponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan itu perusahaan harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja, seperti: penerangan suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari Bandung Barat".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian ilmiah yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data. Pendekatan ini bersifat objektif dan berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang dapat diukur secara numerik. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang digunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif. Menurut Arikunto (2013:3) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner, setelah kuisioner diperoleh hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi data di bawa ini bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk Arum Sari. Dari pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan *google form* kepada karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari diperoleh sebanyak 40 orang. Profil responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti pada sampel penelitian ini. Berikut ini karakteristik responden:

1. Usia

Tabel 1
Distribusi Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
1	20-30 Tahun	14	35%
2	31-41 Tahun	15	37.5%
3	42-52 Tahun	11	27.5 %
	Total	40	100%

Sumber: Google Form (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat mengenai usia responden yang terbanyak adalah 31-41 tahun yang berjumlah 15 orang atau 37.5% dari jumlah responden. Artinya maka sebagian besar karyawan yang bekerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari adalah berusia 31-41 tahun.

2. Gender/ Jenis Kelamin

Tabel 2
Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Gender	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
1	Laki-laki	23	57.5 %
2	Perempuan	17	42.5 %
	Total	40	100%

Sumber: Google Form (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat mengenai responden yang berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah laki-laki yang berjumlah 23 orang atau 57.5% dari jumlah responden. Artinya maka sebagian besar karyawan yang bekerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari adalah berjenis kelamin laki-laki.

3. Masa Kerja

Tabel 3
Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
1	1-5 Tahun	14	40 %
2	5-10 Tahun	18	51.4 %
3	Lebih dari 10 Tahun	3	8.6 %
	Total	40	100%

Sumber: Google Form (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat mengenai responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak adalah 5-10 tahun yang berjumlah 18 orang atau 51.4% dari jumlah responden. Artinya maka sebagian besar karyawan yang bekerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari adalah telah bekerja selama 5-10 tahun.

4. Pendidikan

Tabel 4
Distribusi Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
1	SD/SMP/SMA	40	100%
2	S1	0	0 %
	Total	40	100%

Sumber: Google Form (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat mengenai responden berdasarkan pendidikan seluruhnya adalah berjumlah 40 orang atau 57.5% dari jumlah responden. Artinya maka seluruh karyawan yang bekerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari adalah menempuh pendidikan sd/smp/sma sederajat.

Deskripsi data juga menyajikan kategori masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja memiliki indikator 7 (tujuh) yang diuraikan sebagai berikut:

a) Indikator Ruang Gerak yang Diperlukan

Tabel 5
Indikator Ruang Gerak Yang Diperlukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SB	1	2.5	2.5	2.5
	BU	3	7.5	7.5	10.0
	N	10	25.0	25.0	35.0
	BA	16	40.0	40.0	75.0
	SB	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan Tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai ruang gerak yang diperlukan terhadap kinerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan adalah Baik (BA). Sebagian besar responden yang menjawab Baik berjumlah 16 orang atau 40% dari jumlah responden.

b) Indikator Suhu Udara

Tabel 6
Indikator Suhu Udara

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BU	5	12.5	12.5	12.5
	N	13	32.5	32.5	45.0
	BA	13	32.5	32.5	77.5
	SB	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 2 (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai Suhu Udara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan Baik (BA) dan Normal (N). Sebagian responden yang menjawab Baik berjumlah 13 orang atau 32.5% dan yang menjawab Normal berjumlah 13 orang atau 32.5% dari jumlah responden.

c) Indikator Keamanan Kerja

Tabel 6
Indikator Keamanan Kerja

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BU	4	10.0	10.0	10.0
	N	18	45.0	45.0	55.0
	BA	11	27.5	27.5	82.5
	SB	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai Keamanan Kerja di Pabrik Kerupuk Arum sari sudah sesuai dengan ketentuan Normal (N). Sebagian responden yang menjawab Normal berjumlah 18 orang atau 45.0% dari jumlah responden.

d) Indikator Penerangan atau Pencahayaan

Tabel 7
Indikator Penerangan Atau Pencahayaan

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SB	1	2.5	2.5	2.5
	BU	2	5.0	5.0	7.5
	N	11	27.5	27.5	35.0
	BA	15	37.5	37.5	72.5
	SB	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan Tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai Penerangan lingkungan kerja terhadap kinerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah sesuai dengan ketentuan adalah Baik (BA). Sebagian besar responden yang menjawab Baik berjumlah 15 orang atau 37.5% dari jumlah responden.

e) Indikator Hubungan Kerja

Tabel 8
Indikator Hubungan Kerja

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BU	3	7.5	7.5	7.5
	N	9	22.5	22.5	30.0
	BA	17	42.5	42.5	72.5
	SB	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan Tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai Hubungan Kerja terhadap kinerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah sesuai dengan ketentuan adalah Baik (BA). Sebagian besar responden menjawab Setuju berjumlah 17 orang atau 42.5% dari jumlah responden.

f) Indikator Penggunaan Waktu

Tabel 9
Indikator Penggunaan Waktu

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SB	1	2.5	2.5	2.5
	BU	2	5.0	5.0	7.5
	N	17	42.5	42.5	50.0
	BA	9	22.5	22.5	72.5
	SB	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan Tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai Penggunaan Waktu terhadap kinerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah sesuai dengan ketentuan adalah Normal (N). Sebagian besar responden menjawab Setuju berjumlah 17 orang atau 42.5% dari jumlah responden.

g) Indikator Suara Bising

Tabel 10
Indikator Suara Bising

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BU	2	5.0	5.0	5.0
	N	20	50.0	50.0	55.0
	BA	8	20.0	20.0	75.0
	SB	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SB1= Sangat Buruk, B= Buruk, N= Normal, BA= Baik, SB2= Sangat Baik

Berdasarkan Tabel di atas bahwa sebagian besar dari jawaban responden mengenai Suara Bising terhadap kinerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah sesuai dengan ketentuan adalah Normal (N). Sebagian besar responden menjawab Setuju berjumlah 20 orang atau 50% dari jumlah responden.

Kinerja Karyawan (Y)

a) Indikator Kuantitas

Tabel 11
Indikator Kualitas

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	RR	10	25.0	25.0	32.5
	S	19	47.5	47.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Keterangan: SS= Sangat Setuju, S= Setuju, RR=Ragu-ragu, TS=Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kuantitas kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah baik dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan. Responden yang menjawab Setuju (S) berjumlah 19 orang atau 47.5% dari jumlah responden.

b) Indikator Waktu

Tabel 12
Indikator Waktu

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	15.0	15.0	15.0
	RR	10	25.0	25.0	40.0
	S	8	20.0	20.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Keterangan: SS= Sangat Setuju, S= Setuju, RR=Ragu-ragu, TS=Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah baik. Responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) berjumlah 16 orang atau 40% dari jumlah responden.

c) Indikator Kualitas

Tabel 13
Indikator Kuantitas

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	RR	7	17.5	17.5	25.0
	S	19	47.5	47.5	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SS= Sangat Setuju, S= Setuju, RR=Ragu-ragu, TS=Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kualitas kinerja karyawan terselesaikan dengan baik, benar serta penuh ketelitian. Responden yang menjawab Setuju (S) berjumlah 19 orang atau 47.5% dari jumlah responden.

d) Indikator Pengawasan

Tabel 14
Indikator Pengawasan

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	RR	13	32.5	32.5	40.0
	S	8	20.0	20.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SS= Sangat Setuju, S= Setuju, RR=Ragu-ragu, TS=Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengawasan kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah baik dengan adanya pengawas selaku *controllre* karyawan dalam bekerja. Responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) berjumlah 16 orang atau 40% dari jumlah responden.

e) Indikator Hubungan Antar Karyawan

Tabel 15
Indikator Hubungan Antar Karyawan

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	3	7.5	7.5	15.0
	RR	10	25.0	25.0	40.0
	S	10	25.0	25.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Keterangan: SS= Sangat Setuju, S= Setuju, RR=Ragu-ragu, TS=Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah baik dengan adanya kerjasama kerja yang terjalin dengan baik antar karyawan. Responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) berjumlah 14 orang atau 35% dari jumlah responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2 = 40 - 2 = 38. Dalam hal ini n adalah jumlah sample dan alpha = 0.05 sehingga nilai r tabel yaitu 0.312. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif,

maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validitas:

Tabel 16
Hasil Uji Validitas Variabel X

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0.477	0.312	Valid
X2	0.513	0.312	Valid
X3	0.640	0.312	Valid
X4	0.449	0.312	Valid
X5	0.599	0.312	Valid
X6	0.640	0.312	Valid
X7	0.538	0.312	Valid
X8	0.394	0.312	Valid
X9	0.458	0.312	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X) ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0.312). Berikut hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y),

Tabel 17

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.328	0.312	Valid
Y2	0.573	0.312	Valid
Y3	0.617	0.312	Valid
Y4	0.717	0.312	Valid
Y5	0.569	0.312	Valid
Y6	0.459	0.312	Valid
Y7	0.657	0.312	Valid
Y8	0.649	0.312	Valid
Y9	0.543	0.312	Valid
Y10	0.745	0.312	Valid
Y11	0.670	0.312	Valid
Y12	0.620	0.312	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) ini valid, yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel (0.312).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas bisa diartikan sebagai kepercayaan, keterandalan, atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Sebaliknya, apabila diperoleh suatu hasil yang berbeda-beda dengan subjek yang sama, maka dikatakan inkonsisten, seperti yang diungkapkan oleh (Sudaryono, 2019:421). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.666	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.836	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas diperoleh bahwa variabel penelitian memiliki tingkat realibilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan reliabilitas yang baik. Maka, dapat dilanjutkan dengan pengolahan data melalui analisis regresi dengan memasukkan semua variabel penelitian.

Hasil Pengolahan Data

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Gunawan,2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program *One sample kolmogorov-smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai *Asymp.sig* lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 19
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	
N		40	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.45	46.13	
	Std. Deviation	4.574	7.321	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.077	
	Positive	.104	.077	
	Negative	-.098	-.076	
Test Statistic		.104	.077	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.334	.785	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.322	.774
		Upper Bound	.346	.796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Hasil uji normalitas pada gambar menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* sebesar 0.200, maka data variabel tersebut berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linear dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig). Hasil signifikansi $\geq 0,05$ dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan linearitas. Berikut merupakan hasil uji linearitas:

Tabel 20
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	859.185	16	53.699	1.003	.486
		Linearity	27.853	1	27.853	.520	.478
		Deviation from Linearity	831.331	15	55.422	1.035	.458
	Within Groups		1231.190	23	53.530		
Total			2090.375	39			

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel di atas yang menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai signifikansi 0.458 yang lebih besar dari 0,05 (sig>0,05) hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linear.

B. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel. Berikut ini hasil uji regresilinear sederhana:

Tabel 21
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	38.558	2.478		15.560	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.374	.065	.680	5.718	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Hasil koefisien regresi sederhana di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 38.558, koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0.374. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38.558 + 0.374X.$$

Adapun interpretasi persamaan di atas adalah nilai konstanta 38.558 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan nilainya konstant, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Lingkungan Kerja 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 38.558. Selanjutnya nilai koefisien Lingkungan Kerja 0.374 adalah positif.

C. Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 22
Hasil Uji Korelasi

		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan didapatkan koefisien korelasi antara X terhadap Y

dengan nilai signifikansi 0.000, maka $0.00 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson correlation*) diketahui nilai r hitung 0.680 menunjukkan bahwa nilai r hitung berada diantara 0.60 – 0.799 sehingga koefisien korelasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori korelasi kuat dengan nilai positif. Nilai r hitung untuk hubungan Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.680 > 0.312$ (r tabel), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi positif antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.448	2.287

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R square sebesar 0.462 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 46.2% dan selebihnya 53.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai $Sig < 0.05$ maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.

Tabel 24
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.558	2.478		15.560	.000
LINGKUNGAN KERJA	.374	.065	.680	5.718	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 2024

a) Perumusan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kerupuk Arum Sari

Ha: Ada Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kerupuk Arum Sari

b) Penetapan Kriteria

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% derajat kebebasan (db) = 38 ($db = N - 2$, untuk $N = 40$) yaitu sebesar 2.024

c) Hasil t hitung

Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan SPSS 29 yaitu sebesar 5.718.

d) Dasar pengambilan keputusan

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5.718 dibandingkan dengan t_{tabel} ($db=38$) yaitu 2.024 taraf signifikan 5%, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel.

e) Kesimpulan

Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada Pengaruh Yang Signifikan dan Positif Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Kerupuk Arum Sari”.

Pembahasan Penelitian

Setelah dikemukakan hasil penelitian di atas, maka selanjutnya akan dibahas mengenai hasil olah data yang diperoleh yaitu berupa lingkungan kerja, kinerja karyawan serta pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kerupuk Arum Sari, Bandung Barat. Berikut akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian terhadap data yang telah diolah:

1. Lingkungan Kerja Di Pabrik Kerupuk Arum Sari

Menurut Anorogo dan widiyanti (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dalam penelitian ini hal yang dapat mempengaruhi seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja serta hubungan antar pegawai.

Berdasarkan hasil analisis statistik di atas lingkungan kerja pada Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap 40 responden. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan .

2. Kinerja Karyawan Di Pabrik Kerupuk Arum Sari

Menurut Afandi (2018:84), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja pegawai pada Pabrik Kerupuk Arum Sari sudah sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap 40 responden. Menunjukkan kondisi kinerja pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan instansi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Kerupuk Arum Sari

Berdasarkan hasil analisis yang telah di uraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi meliputi pengaruh yang dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38.558 + 0.374X.$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa apabila nilai lingkungan kerja (X) sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai 38.558. Sedangkan apabila nilai lingkungan kerja naik 1% maka nilai untuk kinerja karyawan akan naik sebesar 0.374. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat hasil analisis korelasi sebesar 0.680 berdasarkan tabel interpretasi menurut Sugiyono (2018:274) tingkat korelasi tersebut masuk dalam kategori korelasi kuat karena berada di interval 0.60 – 0.799. Hasil analisis korelasi sebesar 0.680 dibandingkan dengan r tabel signifikan 5% $n=40$ sebesar 0.312, maka r hitung lebih besar dari r tabel kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dari hasil analisis koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) nilai R square sebesar 0.462. Hal ini menunjukkan bahwa 46.2% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X) sedangkan 53.8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) Terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 5.718 dibandingkan dengan t tabel ($db=38$) yaitu 2.024 taraf signifikan 5%, jadi t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi Lingkungan Kerja di Pabrik Kerupuk Arum Sari tergolong baik, yang diukur melalui dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator dengan nilai terendah berisi pernyataan bahwa suhu udara, keamanan lingkungan kerja, waktu dan suara bising adalah normal di ruang kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja terjalin baik, begitupun penerangan di tempat kerja yang baik.
2. Kondisi Kinerja Karyawan di Pabrik Kerupuk Arum Sari tergolong tinggi yang diukur dengan indikator kuantitas, waktu, kualitas, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Indikator dengan kuantitas dan kualitas adalah memiliki nilai setuju untuk kondisi kinerja karyawan kemudian untuk indikator waktu, pengawasan dan hubungan antar karyawan terdapat pada kategori sangat setuju untuk kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis korelasi sebesar 0.680 dibandingkan dengan r tabel signifikan 5% $n=40$ sebesar 0.312, maka r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun nilai koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) nilai R square sebesar 0.462. Hal ini menunjukkan bahwa 46.2% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X) sedangkan 53.8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.
- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta).
- Benjiro Falah Zayd, B. ., & Habiburahman, H. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AYA PUJIAN PRATAMA PADA MASA COVID-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293-302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen).
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Ghozali, I., & Dan, S. E. M. T. K. (2017). *Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2)
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1).
- Nasehudin, T. S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 52-60.
- Silvana, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 13 BANJARMASIN.
- Sugiyono, S. (2021). The evaluation of facilities and infrastructure standards achievement of vocational high school in the Special Region of Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 25(2), 207-217.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, P. D. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (25th ed.)*. CV Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

- Takasenseran Ch M, Mandey L Silvyva, Kojo Christoffel. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293-302.