

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SEMANGAT BERSAUDARA RIMBO PANJANG.

AJENG RIZKY WULANDARI, S.E., M.M.¹, STEVANUS BILLY BERNANDO²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *Ajengr.wulandari12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan di UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang. Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan UD. Semangat Bersaudara yang berjumlah 37 orang, dengan terbatasnya jumlah populasi maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji R², dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

ARTICLE HISTORY

Diterima 21 januari 2022

Direvisi 19 Februari 2022

Diterima 15 Mei 2022

KATA KUNCI

lingkungan kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi produksi dan pemasaran merupakan hal terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun secara non fisik.

Kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan suatu perusahaan. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar mereka bekerja secara produktif. Kerap kali karyawan yang bekerja dengan setengah hati dan tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya, seperti pada bidang marketing. Kinerja karyawan pada bagian marketing sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan. (Yolanda, 2021).

Berikut adalah karyawan yang bekerja pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang dari tahun 2016-2020 :

Tabel 1.1 : Jumlah karyawan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang Tahun 2016 - 2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Status		Jumlah Keseluruhan Akhir Tahun
			Masuk	Keluar	
1	2016	33	2	2	33
2	2017	33	3	0	36
3	2018	36	2	2	36
4	2019	36	4	1	39
5	2020	39	1	2	38

Sumber : UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang, 2021

CORRESPONDING AUTHOR. Email: Ajengr.wulandari12@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan UD.Semangat Bersaudara pada tahun 2016 tetap sebanyak 33 orang, tahun 2017 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 36 orang, pada tahun 2018 jumlah karyawan tetap sebanyak 36 orang, pada tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi 39 orang, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 38 orang. Penurunan jumlah karyawan sangat diharapkan tidak mengganggu aktifitas karyawan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja di gunakan secara efektif dan optimis. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja baik dan karyawan merasa betah berada di lingkungan sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berikut ini adalah Fasilitas yang ada pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Fasilitas yang ada pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang Tahun 2021

No	Fasilitas	Banyaknya	Keterangan
1	Luas bangunan	80x25 meter	
2	Ruang admin penjualan	2	Baik
3	Ruang kasir	1	Baik
4	Komputer	2	Baik
5	Kipas angin	3	1 rusak
6	Mobil angkutan barang	8	Baik
7	Musholla	1	Belum terpakai
8	Toilet	2	1 rusak
9	Parkir karyawan	1	Baik
10	Ruang istirahat	2	Tidak Baik
11	Dispenser	1	Tidak Baik

Sumber : UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang, 2021

Dari tabel 1.2 tersebut bisa dilihat fasilitas yang belum maksimal dan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi dan diperbaiki.jika memiliki kantor dengan fasilitas yang tidak memadai seperti lampu yang redup, tempat istirahat yang tidak baik tentunya pasti akan merasa risih dan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Pada dasarnya, standar perusahaan yang baik itu dapat dilihat dari interior menarik yang dimilikinya. Lingkungan kerja UD. Semangat Bersaudara masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Berikut adalah gambaran tentang keadaan lingkungan kerja pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Data Tentang Keadaan Lingkungan Kerja UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang.

No	Keterangan	Standar	Fakta
1	Pewarnaan Ruang Kerja	Cerah dan Bersih (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2020)	Warna cat Bangunan mulai kusam
2	Penerangan Ruang Kerja	Persyaratan intensitas cahaya diruang kerja minimal 100 lux (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2020)	Ada beberapa ruangan kurang cerah

CORRESPONDING AUTHOR. Email: Ajenqr.wulandari12@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

3	Ruang Gerak	Bangunan harus kuat, tepelihara, bersih dan tidak memungkinkan terjadinya kecelakaan. Lantai terbuat dari bahan yang kuat, kedap air, permukaan rata, bersih dan tidak licin. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2020)	Sempit, karna barang tidak tersusun dengan rapi dan berserak.
4	Kebersihan	Toilet perempuan dan laki-laki untuk karyawan harus terpisah dan masing-masing memiliki wastafel, jamban dan peturusan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2020)	Tidak bersih. Karna tidak ada tukang bersih. Dan tidak dijalkannya piket antar karyawan.
5	Suara Kebisingan	Tingkat kebisingan diruangan kerja 85 dbA. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2020)	Bising, karna Suara bunyi kendaraan dari luar dan toko berada di samping SPBU
6	Pertukaran Udara	Suhu :18-28 derajat C Kelembapan : 40% - 60% (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14/MENKES/SK/XI/20200)	Agak sedikit panas karna tidak adanya pelindung seperti pohon

Sumber : UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang,2021

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang masih belum memenuhi standar, seperti yang peneliti sampaikan bahwa kondisi cat bangunan sudah mulai kusam dan perlu untuk di cat ulang. Lingkungan kerja kurang kondusif karna mobil toko keluar masuk dan toko juga berada di tepi jalan raya pekanbaru-sumbar sehingga suara berisik mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja., toilet yang rusak perlu untuk diperbaiki, dan ruangan gerak tidak terlalu luas (sempit) sehingga tidak leluasa dalam bekerja pada saat pengambilan barang-barang kecil yang dirak. Kinerja yang dihasilkan dengan baik oleh karyawan akan memberikan keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan.

Berikut adalah Target dan Realisasi Penjualan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang dari tahun 2016-2020.

Tabel 1.4 : Data Target dan Realisasi Penjualan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan	Penjualan		Persentase penjualan (%)
			Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
1	2016	33	Rp. 800.000.000	Rp. 760.000.000	95%
2	2017	36	Rp. 900.000.000	Rp. 830.000.000	92,22%
3	2018	36	Rp. 1.000.000.000	Rp. 950.000.000	95%
4	2019	39	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.700.000.000	60%
5	2020	38	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.500.000.000	83,33%

Sumber : UD. Semangat Bersaudara ,2021

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengetahui lebih detail tentang kinerja karyawan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang sehingga peneliti ajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang”**.

Dukungan teoritis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat

karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - 1) Lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.
- b. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis and Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu: Kuantitas dari hasil. Kualitas dari hasil. Ketepatan waktu dari hasil. Kehadiran. Kemampuan bekerja sama.

Metode penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Semangat Bersaudara yang beralamat di Jalan Rimbo Panjang KM 16 Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Waktu penelitian ini dilakukan selama April 2021 sampai dengan Juli 2021.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data, yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka tertulis.

Adapun sumber data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah : (Sugiyono, 2010:14)

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dan objek penelitian melalui wawancara dan kuisioner dengan pihak pimpinan dan karyawan pada UD. Semangat Bersaudara.

- b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan dan data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis dapat merumuskan suatu permasalahan yaitu : Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian tentang data yang diperlukan. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharmi Arikunto, 2010: 173). Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan UD. Semangat Bersaudara yang berjumlah 38 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang akan mewakili dari semua penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan pendapat (Arikunto, 2015:43) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semua orang di jadikan sampel. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sample jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel adalah semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi pada penelitian ini sampelnya adalah 37 orang karena pimpinan UD. Semangat Bersaudara tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Hasil

Gambaran Umum Perusahaan

UD.Semangat Bersaudara merupakan sebuah usaha yang bergerak pada penjualan bahan bangunan dan perkakas pembuat bangunan. Usaha dagang ini menjual berbagai bahan dan perkakas untuk membuat bangunan seperti pasir, semen, kayu, baja ringan, atap, besi, cat, paku, dan sebagainya. UD. Semangat Bersaudara berdiri pada Agustus 2010 didirikan oleh bapak HJ. Abdul Malik yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang No.Km. 16, Rimbo Panjang, Kec. Tambang, Kabupaten Kampar, Riau 28462, Indonesia.

Toko Bangunan UD. Semangat Bersaudara mengutamakan kepentingan pelanggan dan memberikan pelayanan yang terbaik. Selain itu Toko Bangunan UD.Semangat Bersaudara juga menyediakan alat transportasi untuk pengiriman bahan material yang di pesan pelanggan.

Deskripsi Identitas Responden

Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Data-data yang di analisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditunjukkan kepada responden yang merupakan karyawan UD.Semangat Bersaudara Rimbo Panjang. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan masa kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada UD. Semangat Bersaudara yang berjumlah 37 orang. Penyajian data di maksudkan untuk memberikan gambaran keadaan diri dari responden yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berikut ini kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Presentase
Perempuan	9	24.3
Laki-laki	28	75.7
Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada UD. Semangat Bersaudara, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 9 orang atau 24.3% dan sisanya laki-laki sebanyak 28 orang atau 75.7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di UD. Semangat Bersaudara, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivita kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh

faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapapun tingkat umur karyawan pada UD. Semangat Bersaudara yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Tingkat umur karyawan pada UD. Semangat Bersaudara

Klasifikasi Tingkat umur	jumlah	Persentase (%)
20-29	4	10.8
30-39	19	51.3
40-49	8	21.6
Di atas 50	6	16.3
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada UD. Semangat Bersaudara, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 51.3% merupakan karyawan yang berumur 40- 49 tahun, sedangkan 8 orang atau sebesar 21.6% merupakan karyawan yang berumur 30 - 39 tahun, kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun dan sebanyak 6 orang atau sebesar 16.3% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 - 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada UD. Semangat Bersaudara ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh toko agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan toko tersebut.

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada UD. Semangat Bersaudara, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan toko. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada UD. Semangat Bersaudara, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden Pada UD. Semangat Bersaudara

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SMP	12	32.4
SMA	23	62.2
S1	2	5.4
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada UD. Semangat Bersaudara yaitu karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% berpendidikan SMP kemudian karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 23 orang atau sebesar 62.2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada UD. Semangat Bersaudara tersebut SMA.

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada UD. Semangat Bersaudara, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan toko. Adapun masa kerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Masa Kerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara

Klasifikasi Masa Kerja	jumlah	Persentase (%)
> 1 tahun	7	18.9
2 - 3 tahun	2	5.4
4 -5 tahun	13	35.1
> 5 tahun	15	40.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada UD. Semangat Bersaudara yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40.6% memiliki masa kerja > 5 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 4 – 5 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 35.1% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 1 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4% dan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada UD. Semangat Bersaudara tersebut memiliki masa kerja > 5 tahun.

Lingkungan Kerja

Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 27,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 49,5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 15,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 7,3% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata adalah 3,98. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi lingkungan kerja adalah setuju.

Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 41,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 34,5%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 15,5%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 8,8% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden adalah 4,08 dalam kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa karyawan setuju dengan kinerja yang dihasilkannya walaupun masih terdapat kekurangan yaitu kuatitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang.
2. Berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi UD. Semangat Bersaudara Rimbo Panjang yaitu :

1. Diharapkan pemilik toko lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Diharapkan karyawan lebih teliti dan lebih memanfaatkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan lebih baik.
3. diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat membahas variabel diluar variabel yang ada dalam penelitian ini serta mengganti objek penelitian lain sehingga hasil penelitian menjadi lebih baik lagi.

Referensi

- Alex, S Nitiseminto, 2014. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Abdul Halim. 2012 Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah. Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Alvyonita, Della, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan, Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Alfatti, Mohammad, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia(Persero), Tbk Cabang Pekanbaru
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemn Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S, 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2013. Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga, Kencana Prenda Media Group, Jakarta.
- Hafizah, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2013. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Yolanda, L. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BANGUNAN JAYA PEKANBARU. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 4(3), 262–270. <https://doi.org/10.24014/eklv4i3.31465>