JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
Vol. 1 , No.1 , Tahun 2022
Halaman 11-19

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAKRA AGUNG NUSANTARA MEDAN

Imamul Khaira[1]

[1]Universitas Haji Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: [1]imamulkhaira@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Cakra Agung Nusantara MedanPopulasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan penilaiannya menggunakan skala likert. Selanjutnya dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas untuk menguji keabsahan data. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan analisis koefisien determinasi (R2) dengan bantuan program komputer statistical program for social science (SPSS) for windows release 20.0.Dari hasil persamaan regresi linier sederhan diperoleh Y = 37,215 + 0.334X dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X) dan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y) pada PT.Cakra Agung Nusantara Medan. Lebih lanjut, berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) diperoleh nilai thitung sebesar 3.872 dan ttabel sebesar 1,667, berdasarkan kriteria pengujian maka -1,667≤3.872≤1,667 maka Ho ditolak dan menerima Ha yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Analisis penelitian ini dilanjutkan dengan perhitungan koefisien determinasi (R2) yang menghasilkan nilai adjusted R square sebesar 0.607 atau 60.7 persen yang artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan karyawan sebesar 60.7 persen. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang erat antara lingkungan kerja terdapat kualitas kerja karyawan dan sebesar 39.3 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti: upah, semangat, disiplin, serta hubungan perusahaan dan karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of the work environment on the quality of work of employees at PT. The Great Chakra of the Medan ArchipelagoThe population and sample in this study were 66 people. The data collection instrument used was a questionnaire with the assessment using a Likert scale. Furthermore, validity and reliability tests were carried out to test the validity of the data. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, t hypothesis testing and coefficient of determination analysis (R2) with the help of statistical computer programs for social science (SPSS) for windows release 20.0.From the results of the simple linear regression equation obtained Y = 37,215 + 0.334X and it can be concluded that the work environment variable has a positive direction coefficient on the employee performance variable (Y). This shows that the better the work environment (X) and the higher the employee performance (Y) at PT. Cakra Agung Nusantara Medan. Furthermore, based on the results of the t test, it shows that the work environment variable (X) has a tcount of 3.872 and a t-table of 1.667, based on the test criteria, -1.667≤3.872≤1.667, Ho is rejected and Ha is accepted, which means that there is a positive and significant effect. of the work environment on the quality of employee work.The analysis of this research is continued with the calculation of the coefficient of determination (R2) which produces an adjusted R square value of 0.607 or 60.7 percent, which

means that the influence of the work environment on the quality of work of employees is 60.7 percent. The results of the analysis show that there is a close influence between the work environment and the quality of work of employees and 39.3 percent is influenced by other factors such as: wages, enthusiasm, discipline, and the relationship between the company and employees.

Keywords: Work Environment, Work Quality

Pendahuluan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan berinteraksi dan melakukan aktivitas setiap harinya Menurut Mangkunegara (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Rivai (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya betah bekerja di perusahaannya. Banyak manajer perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya berdasarkan beberapa faktor, yaitu faktor internal yang meliputi pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, dan sirkulasi udaya yang baik serta faktor eksternal yang meliputi jaminan keamanan, kebisingan, dan bebas dari ganguan sekitar (Nitisemito 2010). Nitisemito (2010)juga menyatakan untuk mengukur suatu lingkungan kerja, terdapat tiga indikator yang perlu di perhatikan yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas bekerja

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, kualitas kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut (Sulistiyani and Rosidah 2009).

Kinerja Karyawan mempunyai peranan penting dalama suatu organisasi. Sinha (Munida & Sadegi, 2001: 68) menyatakan bahwa kinerja karyawan bergantung kepada keingingan dan kerterbukaan akan pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka yang pada akhirnya meningkatkan kinjera mereka. Kinerja adalah output atau hasil kerja baik saecara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab (Mangkunegara 2009).

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu, faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksankan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisaasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, maka perlu diketahui apa saja hal yang dapat diukur. Menurut Nitisemito (2010)lingkungan kerja dapat diukur melalui 3 hal, yaitu suasana kerja,, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membawa pada iklim kerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaanLingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan observasi penulis pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat dari jauhnya jarak antara kantor utama dan gudang dan berlokasi di beberapa tempat, jumlah kendaraan yang belum mencukupi, kondisi gudang yang sangat berantakan, serta tidak adanya pengatur suhu ruangan. Faktor-faktor tersebut membuat para karyawan pulang lebih awal tanpa di ketahui oleh pimpinan perusahaan atau pengewas. Pada akhirya, kondisi tersebut dapat menghambat penyelesaian proyek yang telah disepakati dengan instansti terkait dimana PT. Cakra Agung Nusantara Medan tergolong dalam kategori pelayanan jasa kontraktor, maka katergori keberhasilan di PT. Cakra Agung Nusantara Medan semata-mata untuk penyelesaian proyek yang telah di sepakati dengan instansi yang terkait. Oleh sebab itu penulis membuat penelitian dengan judul **“ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Cakra Nusantara Medan”**

Metode Penelitian

Penelitian inidilakukan pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan yang beralamat di jalan Cemara No.42 LK.1 Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Baru Kecamatan Medan Timur Kota Madya Medan. Adapun waktu penelitian dilakukan selama dua bulan, terhitung mulai bulan November 2014 sampai dengan bulan Januari 2015. Jumlah populasi dan sample pada penelitian ini sebanyak 66 orang yang merupakan karyawan PT. Cakra Agung Nusantara Medan pada Rayon Medan Belawan

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk mengumpulkan bahan dan keterangan atau kenyataan yang benar sehingga dapat dipertanggung jawabkan (Sudjana, 2005:8) yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan pertanyaan kepada responden. Kuesioner yang diberikan berisi pertanyaan pertanyaandan selanjutnya responden diminta memilih salah satu jawaban dari alternatif yang tersedia pada jawaban yang dianggap paling sesuai oleh responden dan setiap jawaban dari pertanyaan diberikan skor

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linier Sederhana dimana dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan uji One Sample Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data penelitian akan dinyatakan berdistribusi normal bila signifikansi lebih besar dari 0.05 serta snalisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows versi 22.0. Secara umum model regresi sederhana adalah (Y= a + bX + e). DimanaY adalah kinerja karyawan (Y), a adalah kostanta b adalah koefisien regresi, X adalah lingkungan kerja dan e adalah standar eror (Sugiono 2008).

Di analisis regersi linier sederhana, peneliti melakukan Uji Pengaruh Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel lingkungan kerja (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2009) serta uji koefisien determinasi (R2) yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing masing variabel bebas, jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan sebelum dilakukan penelitian yaitu pada tanggal 9 oktober 2014 pada karyawan PT. Cakra Agung Nusantara. Adapun hasil perhitungan uji validitas dari masing masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

	R hitung	R tabel	Hasil
no1	0.383	0.306	Valid
no2	0.425	0.306	Valid
no3	0.395	0.306	Valid
no4	0.377	0.306	Valid
no5	0.393	0.306	Valid
no6	0.534	0.306	Valid
no7	0.534	0.306	Valid
no8	0.405	0.306	Valid
no9	0.349	0.306	Valid
no10	0.589	0.306	Valid
no11	0.481	0.306	Valid
no12	0.661	0.306	Valid
no13	0.527	0.306	Valid
no14	0.511	0.306	Valid
no15	0.669	0.306	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dianalisis bahwa hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X) dengan 15 pertanyaan dan diperoleh hasil tidak semua pertanyaan valid. Dari 15 pertanyaan yang diujisemua item valid karena signifikansi berada antara level 0.00 - 0.05.

Lebih lanjut, rekapitulasi hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	R hitung	R tabel	Hasil
no1	0.383	0.306	Valid
no2	0.425	0.306	Valid
no3	0.395	0.306	Valid
no4	0.377	0.306	Valid
no5	0.393	0.306	Valid
no6	0.534	0.306	Valid
no7	0.534	0.306	Valid
no8	0.405	0.306	Valid
no9	0.349	0.306	Valid
no10	0.589	0.306	Valid
no11	0.481	0.306	Valid
no12	0.661	0.306	Valid
no13	0.527	0.306	Valid
no14	0.511	0.306	Valid
no15	0.669	0.306	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 20.0

Dari tabel 2 di atas, dapat di lihat bahwa hasil uji validitas untuk variabel variabel kinerja karyawan (Y) dengan 15 kuesioner memenuhi konsep validitas karena signifikansi berada antara level 0.00 - 0.05.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas diperoleh 30 pertanyaan yang valid dari 30 pertanyaan yang diujikan. setelah direvisi maka diikutsertakan dalam pengujian reliabilitas. Adapun hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

	Cronbach's Alpha	N of Items
Variabel X	.851	15
Variabel Y	.769	15

Sumber: Data Penelitian Diolah Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 22.0

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai alpha sebesar untuk variabel lingkungan kerja (X) diperoleh nilai alpha 0.851, yang berarti bahwa nilai sebesar 0.851 jauh lebih tinggi nilainya dari 0.60. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan variabel lingkungan kerja (X) yang diuji dalam penelitian ini memenuhi konsep reliabilitas dan memiliki reliabilitas yang tinggi. Sedangkan instrumen penelitian variabel kinerja (Y) diperoleh nilai alpha 0.769, yang berarti bahwa nilai sebesar 0.769 jauh lebih tinggi nilainya dari 0.60. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) yang diuji dalam penelitian ini memenuhi konsep reliabilitas dan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal ataupun tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data penelitian akan dinyatakan berdistribusi normal bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 4.38 menunjukkan bahwa uji statistik normalitas memiliki *p-value* pada kedua variabel. Adapun hasil uji normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

		Lingkungan_Kerja	Kinerja_Kerja
N		66	66
Normal Parameters[a,b]	Mean	56.11	56.61
	Std. Deviation	6.462	8.436
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.078
	Positive	.115	.054
	Negative	-.066	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.934	.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.347	.822

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Penelitian Diolah Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 20.0

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* versi 22.0. Secara umum model regresi sederhana adalah **(**Y= a + bX + e). DimanaY adalah kinerja karyawan (Y), a adalah kostanta b adalah koefisien regresi, X adalah variabel Y dan e adalah standar eror (Sugiono 2008)Adapun hasil analisis regresi linear sederhana penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Estimasi Uji Regression Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.215	4.932		7.546	.000
	Kinerja_Kerja	.334	.086	.436	3.872	.000

Sumber: Data Penelitian Diolah Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah Y = 37,215 + 0.334X. Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X) dan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y) pada PT.Cakra Agung Nusantara Medan.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat besarnya t_{hitung} karena dalam penelitian ini t_{hitung} digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing masing variabel independen yang digunakan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependent. t_{tabel} yang digunakan pada tes ini adalah 1.667 dan -1.667 . Apabila t_{hitung} variabel independen kurang dari sama dengan 1.667 dan lebih dari sama dengan -1.667 maka variabel independen tersebut dapat diidentifikasi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian pada tabel 5. di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.872dan t_{tabel} sebesar 1,667, berdasarkan kriteria pengujian maka $-1{,}667 \leq 3.872 \leq 1{,}667$ maka Ho ditolak dan menerima Ha yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel bebas (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen atau dengan kata lain untuk menguji *goodness fit* dari model regresi linear. Untuk menghindari bias maka digunakan nilai *Adjusted R Square*, karena *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat di lihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787[a]	,619	,607	3.83883

a. Predictors: (Constant) X

b. Dependent Variable Y

Sumber: Data Penelitian Diolah Dengan Menggunakan Program SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 6. di atas, dapat dianalisis bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.607 atau 60,7 persen yang artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan sebesar 60,7 persen. Untuk melihat tipe koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Tipe Koefisien Determinasi (R^2)

Hubungan Antar Variabel	
Nilai	**Interpretasi**
0.0-0.19	Sangat Tidak Erat
0.20-0.39	Tidak Erat
0.40-0.59	Cukup Erat
0.60-0.79	Erat
0.80-0.99	Sangat Erat

Sumber:Prayitno,(2008)

Dengan melihat tabel 7. di atas, dapat diinterpretasikan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.607atau 60,7 persen yang memiliki makna terdapat pengaruh yang erat antara lingkungan kerja (X) terdapat kinerja karyawan (Y) dan sisanya yaitu sebesar 39,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti yang telah diuraikan pada bahagian teori yaitu upah, semangat, disiplin, serta hubungan perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dapat diketahui persamaan dengan formula yang terbentuk Y = 37,215X + 0.334Y. Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X) maka akan semakin baik pula kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) diperoleh nilai thitung sebesar 3.872 dan ttabel sebesar 1,667 , berdasarkan kriteria pengujian maka -1,667≤3.872≤1,667 maka Ho ditolak dan menerima Ha yang artinya terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel bebas (kinerja karyawan). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan diterima.

Di samping pengujian hipotesis secara parsial di atas (uji-t), hipotesis juga diuji secara simultan dengan uji koefisien determinasi (R2). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R2), perhitungan koefisien determinasi (R2) menghasilkan nilai adjusted R square sebesar 0.607 atau 60,7persen yang artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,7 persen yang memiliki makna terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja (X) terdapat kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan dan sisanya yaitu sebesar 39,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti yang telah diuraikan pada bahagian teori yaitu upah, semangat, disiplin, serta hubungan perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat sebesar 60,7 persen antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan selalu

menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan, kinerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat, serta memiliki kualitas pekerjaan yang baik karena merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas yang mereka lakukan sehari-hari.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X) dan maka semakin baik pula kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan serta terdapat pengaruh yang erat antara lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,7 persen pada PT. Cakra Agung Nusantara Medan dan sisanya yaitu sebesar 39,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti yang telah diuraikan pada bahagian teori seperti upah, semangat, disiplin, serta hubungan perusahaan dan karyawan.

Referensi

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 4th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakayra Offset.

Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Nitisemito, Alexs. 2010. *Manajemen : Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta: Ghalisa Indonesia.

Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. 11th ed. Bandung: CV Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh, and Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.