

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOSTAR  
INDONESIA SUKABUMI  
(Studi Kasus Pada Departemen Produksi)**

Rully Mochamad Ichsan.  
STIE Pasim Sukabumi  
[roeliess99@gmail.com](mailto:roeliess99@gmail.com)  
September 2019

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada PT Glostar Indonesia Sukabumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Glostar Indonesia Sukabumi serta pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Glostar Indonesia Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bagian Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi sebanyak 1.428 orang, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode *stratified random sampling*, dengan teknik penarikan jumlah sampel menggunakan metode rumus Slovin (Sevilla, Consuelo G. Et.al (2007) dengan tingkat *margin of error* 10%, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 93 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket, untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan skala ordinal menggunakan skala likert. Instrumen diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja diukur dengan 14 indikator, dan hanya 12 indikator yang dapat di analisa lebih lanjut, dari 12 indikator maka hanya 11 indikator dinilai baik oleh responden; (2) Kinerja Karyawan diukur dengan 6 indikator, dan hanya 3 indikator dinilai baik oleh responden, (3) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 57,46%, artinya bahwa peningkatan Lingkungan Kerja yang semakin baik maka akan berpengaruh sebesar 57,46% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan divisi Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi. Persamaan regresi untuk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah  $Y = (-0,567) + 1,088X$ , artinya jika Lingkungan Kerja semakin baik atau naik 1 point maka Kinerja Karyawan naik sebesar 1,088 point. Nilai t hitung sebesar 11,669 dan berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel sebesar 1,986 karena t hitung > t tabel yaitu  $11,669 > 1,986$  maka rumus hipotesis statistik menunjukan H1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja pada PT Glostar Indonesia Sukabumi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Glostar Indonesia Sukabumi

Kata kunci : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. GLOSTAR  
INDONESIA SUKABUMI  
(Case Study at the Production Department)***

Rully Mochamad Ichsan.  
STIE Pasim Sukabumi  
[roeliess99@gmail.com](mailto:roeliess99@gmail.com)  
September 2019

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT Glostar Indonesia Sukabumi. The purpose of this study was to determine the Work Environment and Employee Performance of PT Glostar Indonesia Sukabumi and the influence of the Work Environment on Employee Performance of PT Glostar Indonesia Sukabumi. The research method used is associative descriptive method. The study population was all employees of the Production Section of PT Glostar Indonesia Sukabumi as many as 1,428 people, while the sampling technique used the stratified random sampling method, with the technique of withdrawing the sample amount using the Slovin formula method (Sevilla, Consuelo G. Et.al (2007) with a margin of error of 10%, so that the number of samples was 93 samples. Data collection techniques using instruments in the form of a questionnaire, for the variable Work Environment and Employee Performance with ordinal scale using a Likert scale. The instruments were tested with reliability and validity test. The research data were analyzed descriptively with frequency and associative test with the coefficient of determination and Simple Linear Regression Analysis. The results of the study show that: (1) The Work Environment is measured by 14 indicators, and only 12 indicators can be analyzed further, from 12 indicators only 11 indicators are considered good by respondents (2) Employee Performance d measured by 6 indicators, and only 3 indicators are rated well by respondents, (3) Work Environment has an influence on Employee Performance as indicated by the coefficient of determination of 57.46%, meaning that an improved Work Environment will improve the effect of 57, 46% towards the*

increase in the Performance of Employees in the Production division of PT Glostar Indonesia Sukabumi. The regression equation for the Work Environment on Employee Performance is  $Y = (-0.567) + 1.088X$ , meaning that if the Work Environment is getting better or going up by 1 point, Employee Performance rises by 1,088 points. The  $t$  value is 11.666 and based on the  $t$  distribution table, the  $t$  table value is 1.986 because  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table is  $11.666 > 1.986$  then the statistical hypothesis formula shows  $H_1$  is accepted which means the Work Environment at PT Glostar Indonesia Sukabumi has a positive effect on the performance of PT Glostar Indonesia's employees Sukabumi

**Keywords:** Effect of Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan dapat bekerja dengan optimal. Sistem perencanaan kerja meliputi hubungan antara manusia, mesin, bahan baku, peralatan pendukung dan lingkungan kerja untuk mendukung kegiatan produksi yang mencapai tujuan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang efektif, nyaman, aman, sehat dan efisien (ENASE) harus diterapkan pada PT Glostar Indonesia Sukabumi agar menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas baik

Menurut Sedarmayanti (2016:22) "Lingkungan kerja adalah kesesuaian alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, secara pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok".

Sedangkan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus menunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Anwar Prabu (2015:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### Rumusan Masalah

PT Glostar Indonesia yang beralamat di Jl. Pelabuhan II Km. 14,5 Desa Bojong Kecamatan Cikembar Kabupaten Sukabumi Jawa Barat merupakan perusahaan yang bertaraf internasional yang bergerak dibidang manufacture sepatu olahraga (SPORT SHOES). Produk yang dihasilkan dengan kualitas yang sangat bagus dan dipercaya oleh semua konsumen baik dalam maupun luar negeri.

Perusahaan memiliki sebuah organisasi atau departemen yang khusus dibidangnya seperti di departemen produksi di kita setiap perusahaan selalu di tuntut untuk bekerja dengan baik namun lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai tekanan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tersebut terganggu akan tugas dan tanggungjawabnya, seperti

seorang atasan yang kurang jelas dalam memberikan arahan dan ada salah pengertian antara atasan dan bawahan. Persaingan yang begitu ketat dengan perusahaan-perusahaan besar membuat perusahaan tersebut menjaga sumber daya manusia yang ada untuk membuat nyaman lingkungan kerjanya dengan organisasi dan komunikasi yang baik. Sebuah lingkungan yang nyaman menuntut organisasi juga untuk menyesuaikan diri secara dinamis.

### Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi menempati kedudukan yang paling vital. Memang diakui bahwa biaya, sarana, prasarana dan teknologi itu penting. Dengan tujuan kelangsungan hidup atau operasional dapat tercapai, kinerja pegawai suatu departemen dapat memberikan kontribusi pada perusahaan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai dapat dicapai secara optimal.

### Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengolah data mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi. Tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah :

Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada Departemen PT Glostar Indonesia Sukabumi, Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi, Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi.

## II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KONSEP/PEMIKIRAN

### 1. Landasan Teori

Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *Manage* yang berarti mengurus ,mengelola,

mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno yaitu "management" yang mempunyai arti seni dan mengatur. Sedangkan pengertian manajemen secara etimologis adalah seni melaksanakan dan mengatur. Pengertian manajemen juga dipandang sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan organisasi dalam upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Orang yang melakukan manajemen disebut dengan manajer.

Menurut Hani T, Handoko (2013:3). Unsur sumber daya manusia adalah tenaga kerja, yang merupakan faktor terpenting dalam suatu badan usaha, baik berupa organisasi yang besar ataupun yang sangat sederhana.

Menurut Manullang (2013:12) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai: "Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegarahan dari para pekerja".

Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah sebagai sebuah proses perencanaan, perorganisasian, dan pengontrolan sumberdaya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien, efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisiensi berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi –fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Melayu.S.P Hasibuan (2017:21-23), sebagai berikut :

Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*), Pengadaan (*Procurement*), Pengembangan (*Development*), Kompensasi (*Composation*), Pengintegrasian (*Integration*), Pemeliharaan (*Maintenance*), Kedisiplinan (*Discipline*), Pemberhentian (*Separation*)

Menurut Sedarmayanti (2016:2) menyatakan, "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, secara pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2016:2) Dimensi dari Lingkungan kerja adalah, Lingkungan Kerja Fisik. Sedangkan Indikator Lingkungan Kerja Fisik adalah Kondisi Lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.

Kondisi Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dapat bekerja secara optimal.

Perlengkapan karyawan dalam bekerja tersedia, sehingga karyawan mampu menggunakannya dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang aman untuk karyawan dalam bekerja, tidak ada ancaman dalam bekerja. Lingkungan Kerja Non Fisik. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik : Sistem kerja yang aman untuk karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Perlakuan atasan terhadap bawahan, yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hubungan baik dengan karyawan lain, yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dan perilaku atasan yang selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya, sehingga terciptalah hubungan yang harmonis yang memungkinkan semuanya dapat bersinergi.

Menurut Anwar Prabu (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka peneliti mengemukakan hipotesis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi dapat tercapai.

Dimensi dari Kinerja karyawan adalah 1) Kualitas Kerja dan 2) Kuantitas Kerja. Istilah kinerja digunakan untuk mengatur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

### III. METODOLOGI DAN DESAIN PENELITIAN

#### A. Metode yang digunakan

penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian yang penulis gunakan merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif, Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh Karyawan Produksi PT. Glostar Indonesia Sukabumi 1.428 Karyawan, jadi total populasinya adalah sebanyak 1.428 Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling acak berlapis (*stratified random sampling*), jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 sampel.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi *pearson*, yaitu : Uji Validitas Lingkungan Kerja (X) dilakukan terhadap 2 dimensi dari 14 indikator Lingkungan Kerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Uji Validitas Variable X

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.347	0.3	Valid
2	0.276	0.3	Tidak Valid
3	0.621	0.3	Valid
4	0.582	0.3	Valid
5	0.546	0.3	Valid
6	0.435	0.3	Valid
7	0.801	0.3	Valid
8	0.520	0.3	Valid
9	0.356	0.3	Valid
10	0.603	0.3	Valid
11	0.790	0.3	Valid
12	0.803	0.3	Valid
13	0.179	0.3	Tidak Valid
14	0.312	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada  $n = 93$  dan  $\alpha = 0.05$

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dari 14 butir pernyataan hanya 12 butir pernyataan yang hasilnya dinyatakan valid, atau hanya 12 pernyataan dari 14 pernyataan dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur Lingkungan Kerja.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) dilakukan terhadap 6 indikator Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumenya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variable Y**

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.767	0.3	Valid
2	0.743	0.3	Valid
3	0.652	0.3	Valid
4	0.842	0.3	Valid
5	0.738	0.3	Valid
6	0.576	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada  $n = 93$  dan  $\alpha = 0.05$

Hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur Kinerja Karyawan. Besarnya hubungan Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi terlihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.23**

**Analisis Korelasi**

**Correlations**

	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Spearman's Rank Correlation Coefficient	1.000	.758**

rho	Sig. (2-tailed)	N	
		93	.000
Kinerja_karyawan	Correlation Coefficient	.758**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas maka dapat terlihat nilai korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $r = 0.758$ , yang berarti berada diantara range nilai 0.51 – 0,75, yang artinya memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika keberadaan Lingkungan Kerja semakin baik dan kondusif maka tingkat Kinerja Karyawan pun akan semakin baik dan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi, Untuk menghitung besarnya peranan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dihitung menggunakan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$R^2 = 57,46\%$  Nilai koefisien determinasi (Kd) Artinya bahwa peningkatan Lingkungan Kerja yang semakin baik dan kondusif akan berperan sebesar 57,46% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,54% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel Lingkungan Kerja. Sifat peranannya positif yang artinya peningkatan Lingkungan Kerja yang semakin baik dan kondusif akan berperan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.24

**Regresi Linier sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	-.567		-1.5948	.114
Lingkungan kerja	1.088	.774	11.669	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui nilai Konstantanya adalah (-0,567) dan nilai Lingkungan Kerja adalah 0,1,088. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = (-0,567) + 1,088X$$

Artinya Nilai Konstanta sebesar (-0,567) poin menyatakan bahwa jika kondisi Lingkungan Kerja di perusahaan sama seperti saat ini atau tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Kinerja Karyawan sebesar -0,567 poin., Karena nilainya negatif maka perusahaan akan mengalami kerugian sebesar 0,567 poin jika kondisi lingkungan kerja saat ini tidak ada perubahan. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 1,088 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Lingkungan Kerja yang semakin baik dan kondusif, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 1,088 poin.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja, maka dari 14 indikator Lingkungan Kerja dan hanya 12 indikator yang dapat dianalisa lebih lanjut, maka dari 12 indikator yang dapat dianalisa lebih lanjut, maka hanya 11 indikator yang dinilai baik oleh responden atau dinyatakan setuju oleh responden yaitu indikator : (1) Penerangan Sebanyak 60,2% menjawab setuju, (2) Indikator Kelembaban Sebanyak 84,9% menjawab setuju, (3) Indikator Sirkulasi udara Sebanyak 78,5% menjawab setuju, (4) Indikator Kebisingan Sebanyak 74,2% menjawab setuju, (5) Indikator Getaran Mekanis Sebanyak 75,2% menjawab setuju, (6) Indikator Bau-bauan Sebanyak 46,3% menjawab setuju, (7) Indikator Tata Warna Sebanyak 63,5% menjawab setuju, (8) Indikator Musik Sebanyak 80,6% menjawab setuju, (9) Indikator Keamanan Sebanyak 84,9% menjawab setuju, (10) Indikator Perlakuan Sebanyak 45,2% menjawab setuju, (11) Indikator Menjaga Hubungan Sebanyak 88,1% menjawab setuju. Sedangkan satu indikator yang dinilai ragu-ragu atau kurang baik oleh responden adalah : (1) Indikator Sistem Kerja Sebanyak 51,6% menjawab ragu-ragu.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap variable Kinerja Karyawan, maka dari 6 indikator hanya 3 indikator Kinerja Karyawan yang dinilai baik oleh responden, yaitu indikator : (1) Indikator Ketepatan/Keakuratan Sebanyak 82,8% menjawab setuju, (2) Indikator keterampilan Sebanyak 58,1% menjawab setuju, (3) Indikator Sesuai Prosedur Sebanyak 67,7% menjawab setuju. Sedangkan 3 indikator dinilai ragu-ragu oleh responden atau dinyatakan kurang baik yaitu : (1) Indikator Ketelitian Sebanyak 58,1% menjawab ragu-ragu, Indikator tercapai target sebanyak 59,1% menjawab ragu-ragu, Indikator Tepat Waktu sebanyak 59,1% menjawab ragu-ragu.

Nilai hubungan variable Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai korelasi  $r = 0,758$  yang berarti berada diantara nilai 0,51-0,75 yang berarti memiliki hubungan yang cukup kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Lingkungan Kerja semakin baik dan nyaman maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,46% yang artinya besarnya Nilai variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,46% dan sisanya 42,54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi  $Y = (-0,567) + 1,088X$  Artinya Nilai Konstanta sebesar (-0,567) poin menyatakan bahwa jika kondisi Lingkungan Kerja di perusahaan sama seperti saat ini atau tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Kinerja Karyawan sebesar -0,567 poin., Karena nilainya negatif maka perusahaan akan mengalami kerugian sebesar 0,567 poin jika kondisi lingkungan kerja saat ini tidak ada perubahan. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 1,088 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Lingkungan Kerja yang semakin baik dan kondusif, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 1,088 poin. Berdasarkan tabel 4.27 tersebut menunjukkan bahwa nilai Signifikansi (Sig, 0.000), artinya antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah Signifikan atau memiliki pengaruh, hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Berdasarkan perhitungan, nilai t hitung sebesar 11,669 dan berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel sebesar 1,986 karena t hitung > t tabel yaitu 11,669 > 1,986 maka rumus hipotesis statistik menunjukkan H1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja di Divisi produksi pada PT Glostar Indonesia Sukabumi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Glostar Indonesia Sukabumi. Maka Pengaruh Lingkungan Kerja tersebut adalah linear positif, yang berarti semakin baik dan kondusif Lingkungan Kerja di PT Glostar Indonesia Sukabumi, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi.

## Saran

1. Disarankan untuk pihak manajemen PT Pratama Abadi Industri Sukabumi untuk selalu memelihara Lingkungan Kerja agar aman dan nyaman untuk karyawan dalam bekerja dan memperbaiki indikator sistem kerja yaitu dengan memperbaiki sistem kerja yang ada diperusahaan agar lebih baik lagi, seperti perhitungan lembur, penjadwalan shift kerja semakin baik lagi, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan.
2. Disarankan untuk pihak manajemen PT Pratama Abadi Industri Sukabumi untuk selalu meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperbaiki mekanisme pengawasan kerja kepada karyawan agar apa yang menjadi target pekerjaan tercapai secara optimal, serta selalu melatih karyawan dalam hal ketelitian dalam bekerja..
3. Untuk saran secara keseluruhan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam hal ini berperan cukup baik. Diharapkan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan pemeliharaan Lingkungan Kerja agar semakin aman dan nyaman untuk karyawan bekerja, serta memperbaiki tata letak dan desain ruangan agar semakin nyaman, sehingga dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih meningkat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Adi wibowo, Lili dan Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen Komunikasi dan Pemasaran*, Bandung : Alfabeta.

Bambang S. Soedibjo, 2005. *Pengantar Metode Penelitian*. STIE-STMIK Pasim, Bandung.

Kotler, Philips., 2013. *Marketing Management*. The Millenium Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Sedarmayanti, 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabetha.

Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group.

Suparman, H. Dadang, 2017. *Jurnal Ekonomedia* STIE Pasim Sukabumi, September 2019; Vol. 08 No. 02