

# *Jurnal* **Bisnis dan Manajemen**

**Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Tentang Bentuk Konflik Peran Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat NUSUMMA Gondanglegi-Malang)**

*Andina Christantya, Rooswidjajani*

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Perusahaan Asuransi Ajb Bumiputera 1912 Malang).**

*Eko Dwi Susanto, Wahyu Wiyani*

**Analisis Sikap Nasabah Atas Kualitas Pelayanan Pada Bank Mandiri Cabang Merdeka Kota Malang**

*Febrina Anggraini, Agung Suwandaru*

**Dampak Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang**

*Ishak Njurumana, Zainur Roziqin*

**Dampak Pemberdayaan Desa Terhadap Perubahan Sosial Ekonomi Masyarakat Di Desa Punten Kecamatan Bumiaji Batu**

*LilikAniyati*

**Citra Toko Antara Indomaret Dengan Alfamart (Study Pada Konsumen Analisis Faktor-Faktor Penentu Indomaret Raya Bandulan Malang dan Alfamart Raya Bandulan Malang)**

*Nanang Hadiatmoko, Eko Agus Susilo*

**Analisis Sikap Konsumen Distro Recover Pada Produk Fashion Merek Screamous Di Malang Town Square (Matos)**

*Rina Widayanti, Ginanjar Indra Kusuma Nugraha*

**Pengaruh Harga, Promosi Dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Mahasiswi Pengguna Produk Wardah Kosmetik di FISIP Unmer Malang)**

*Rokhima*

**Analisis Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Laptop Merk Acer (Studi Pada Mahasiswa Kalimantan Timur Universitas Muhammadiyah Malang)**

*Sonny Ramadhan*

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

*Toni Dwi Hanggoro, Yuntawati Fristin*

JBM	Volume 2	Nomor 2	Juni 2014	Hal 1 - 155	ISBN 1829-7528
-----	----------	---------	-----------	----------------	-------------------

**JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS MERDEKA MALANG**  
**ISSN :1829 - 7528**

**Diterbitkan oleh :**  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG

**Ketua Penyunting**

Agung Suwandaru

**Wakil Ketua Penyunting**

Yuntawati Fristin

**Penyunting Pelaksana**

Roos Widjajani  
Wahyu Wiyani  
Zainur Rozikin  
Eko Agus Susilo  
Ginangjar Indra KN

**Penyunting Ahli**

Grahita Candrarin (FE UNMER Malang)  
Anwar Sanusi (FE UNMER Malang)  
Nur Munir (UI Jakarta)  
Suharyono (FIA UB Malang)

**Mitra Bestari**

Joko Samboro (Polinema Malang)  
Sari Yuniarti (D3 Keu & Perbankan UNMER Malang)

**Staf Administrasi**

Kawito  
Muzayyanah  
Hari Bangun Purwanto

---

**Alamat Redaksi dan Tata Usaha :** Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang Jl. Terusan Raya Dieng 62-64 Malang Telp. (0341) 580537 Fax. (0341) 580537

---

**Jurnal Bisnis dan Manajemen** Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang, Diterbitkan sejak tahun 2004

---

*Jurnal Bisnis dan Manajemen* diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang, **Dekan :** Dr. Kridawati Sadhana, MS, **Wakil Dekan I :** Dwi Suharni, **Wakil Dekan II :** Priyo Dari Mulyo, **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis :** Yuntawati Fristin

---

*Jurnal Bisnis dan Manajemen* terbit 2 kali dalam satu tahun pada bulan Januari & Juni

---

**JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN**  
**Volume 2, Nomor 2, Juni 2014**

- Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Tentang Bentuk Konflik Peran Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat NUSUMMA Gondanglegi-Malang)  
**Andina Christantya, Rooswidjajani (Universitas Merdeka Malang) 1-12**
- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Perusahaan Asuransi Ajb Bumiputera 1912 Malang).  
**Eko Dwi Susanto, Wahyu Wiyani (Universitas Merdeka Malang) 13-31**
- Analisis Sikap Nasabah Atas Kualitas Pelayanan Pada Bank Mandiri Cabang Merdeka Kota Malang  
**Febrina Anggraini, Agung Suwandaru (Universitas Merdeka Malang) 32-45**
- Dampak Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang  
**Ishak Njurumana, Zainur Roziqin (Universitas Merdeka Malang) 46-57**
- Dampak Pemberdayaan Desa Terhadap Perubahan Sosial Ekonomi Masyarakat Di Desa Punten Kecamatan Bumiaji Batu  
**Lilik Aniyati (STIE Kertanegara Malang) 58-69**
- Citra Toko Antara Indomaret Dengan Alfamart (Study Pada Konsumen Analisis Faktor-Faktor Penentu Indomaret Raya Bandulan Malang Dan Alfamart Raya Bandulan Malang)  
**Nanang Hadiatmoko, Eko Agus Susilo (Universitas Merdeka Malang) 70-88**
- Analisis Sikap Konsumen Distro Recover Pada Produk Fashion Merek Screamous Di Malang Town Square (Matos)  
**Rina Widayanti, Ginanjar Indra Kusuma Nugraha (Universitas Merdeka Malang) 89-109**
- Pengaruh Harga, Promosi Dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Mahasiswi Pengguna Produk Wardah Kosmetik Di Fisip Unmer Malang)  
**Rokhima (Universitas Merdeka Malang) 110-128**
- Analisis Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Laptop Merk Acer (Studi Pada Mahasiswa Kalimantan Timur Universitas Muhammadiyah Malang)  
**Sonny Ramadhan (Universitas Merdeka Malang) 129-143**
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
**Toni Dwi Hanggoro, Yuntawati Fristin (Universitas Merdeka Malang) 144-155**

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

Toni Dwi Hanggoro

Yuntawati Fristin

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang

## Abstrak

Manusia dalam suatu perusahaan ataupun aktivitas yang lain mempunyai peranan yang sangat penting karena praktek manajemen dan fungsi-fungsinya baik secara langsung maupun tidak langsung tidak dapat lepas dari unsur manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memerlukan suatu pengolahan yang tepat. Lingkungan kerja (perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja) sangat berpengaruh terhadap setiap aktifitas dan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada perusahaan dan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja (perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja) pada karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi perusahaan PT. Wonojati Wijoyo Kediri yang berjumlah 525 orang. Metode penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan Teknik Random Sampling, artinya pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 84 orang.

Analisis data peneliti dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Perlengkapan dan Fasilitas (X1), Lingkungan Tempat Kerja (X2) dan Suasana Kerja (X3) secara Parsial maupun Simultan berpengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, dewasa ini memberikan konsekuensi pada ketatnya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan memperoleh profit yang maksimum. Oleh karena itu perusahaan harus dikelola secara efisien dan efektif. Agar suatu perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya maka perusahaan diharapkan untuk mampu menganalisa tentang perubahan-perubahan yang terjadi disekitar lingkungan.

Dengan kenyataan yang ada sekarang ini dimana perusahaan sudah mempergunakan alat-alat yang serba modern disamping semakin banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, maka suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya yang tersedia seoptimal mungkin.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting sebagai unsur penggerak yang menggerakkan dan mengendalikan aktifitas yang ada dalam perusahaan. Unsur manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting, karena praktek manajemen baik secara

langsung maupun tidak langsung tidak dapat lepas dari unsur manusia. Sumber daya merupakan dinamika yang memerlukan suatu pengolahan yang tepat sehingga benar-benar menjadi faktor pembangunan manusia seutuhnya, maka lingkungan secara langsung juga turut mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya.

Perusahaan yang menyadari pentingnya memelihara semangat kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam pelaksanaan kerjanya. Terutama adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap setiap aktifitas untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan suatu nilai kerja yang tinggi membutuhkan suatu kondisi kerja yang baik yaitu mencakup fasilitas kerja. Disamping

teknologi, bahan baku, mesin, dan peralatan produksi yang digunakan serta loyalitas dan keterampilan karyawan.

Tingkat pendapatan yang dihasilkan PT. Wonojati Wijoyo Kediri dari tiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Tentunya hal tersebut tidak lepas dari dukungan dan partisipasi seluruh karyawan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun karyawan dengan karyawan membentuk suasana kerja yang menyenangkan sehingga para karyawan semakin bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu pengaturan bangunan dan ruang kerja yang rapi dan bagus mampu membuat para karyawan bekerja dengan baik sehingga pendapatan yang di peroleh meningkat. Hal itu dapat dilihat dari tabel target yang terlaksana atau yang terrealisasi berikut ini:

**Tabel 1.**

Target Pada Bulan Maret, April, Mei 2013

No Bulan	Target
1 Maret	120 m (barang jadi)
2 April	140 m (barang jadi)
3 Mei	155 m (barang jadi)

Sumber data: PT. Wonojati Wijoyo Kediri 2007

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penelitian di beri judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri".

## B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari variabel fasilitas kerja (X1), Lingkungan tempat kerja (X2), Suasana kerja (X3) berpengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri ?
2. Manakah diantara lingkungan kerja yang terdiri dari variabel Fasilitas kerja (X1), Lingkungan tempat kerja (X2), dan Suasana kerja (X3) yang berpengaruh dominan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Wonojati Wijoyo Kediri ?

## C. Tujuan penelitian

Setiap aktifitas penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan dan kegunaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis variabel perlengkapan dan fasilitas (X1), lingkungan tempat kerja (X2), suasana kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh yang dominan diantara variabel perlengkapan dan fasilitas (X1), lingkungan tempat kerja (X2), dan suasana kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

## D. Manfaat penelitian

### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menembah wacana yang terkait dengan lingkungan kerja dan prestasi kerja, dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang prestasi kerja individu dalam perusahaan.

### 2. Manfaat Praktis.

Memberikan sumbangan Pemikiran bagi perusahaan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi terkait dengan lingkungan kerja dan prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja baik saat sekarang maupun dimasa yang akan datang.

## KERANGKA DASAR TEORI

### Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja  
Nitisemito (1990) mengemukakan pendapatnya, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Gondokusumo (1993) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang meliputi dan mengelilingi kerja seseorang.

Sarwoto (1991) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dimana suatu kerja dilaksanakan meliputi :

- Fasilitas kerja
- Suasana kerja
- Lingkungan tempat kerja

Dari ketiga pendapat diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau keadaan tempat kerja seseorang yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan banyak masalah dan akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan sehingga prestasi kerja karyawan tersebut akan menurun, dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan cepat menimbulkan kelelahan dan bosanan terhadap pekerjaan.

Lingkungan suatu perusahaan dalam bisnis, seperti halnya pada organisasi lain adalah "Polapola kondisi yang ada dalam perusahaan dan pengaruh-pengaruh yang mempengaruhi kehidupan dan pengembangan perusahaan".

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perusahaan sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap pekerja dalam melakukan aktifitasnya. Dengan lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap pekerja dalam melakukan aktifitasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka pekerja dapat merasakan rangsangan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, untuk itu hendaknya perusahaan menciptakan suasana lingkungan karya yang dapat menyenangkan diri karyawan.

## Prestasi Kerja Karyawan

### 1. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil dari karya seseorang yang menentukan keberhasilan pekerjaan seseorang tersebut.

Menurut Rao (1996) Prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka.

Sedangkan menurut Handoko (2001) prestasi kerja adalah ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia dalam menilai hasil pelaksanaan kerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas

yang diberikan kepadanya dengan kriteria yang ditetapkan.

Peningkatan prestasi kerja merupakan suatu tanda peningkatan terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi untuk itu perlu untuk mengupayakan peningkatan prestasi kerja karyawan.

### 2. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (1994) pengukuran prestasi kerja adalah melalui rasio hasil kerja nyata dengan standar baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu kerja.

Sedangkan menurut Syuhadhak (1995) pengukuran prestasi kerja merupakan penilaian hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, artinya meliputi jumlah dan mutu yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2002) pengukuran prestasi kerja merupakan suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Untuk mengukur prestasi kerja masalah yang paling utama adalah mengungkapkan kriterianya, dan kriteria tersebut akan berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang satunya, atau pengukuran tentang prestasi kerja akan tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Dari pendapat yang telah diungkapkan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pengukuran prestasi kerja dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Dari uraian tersebut bahwa ukuran prestasi kerja adalah suatu ukuran sejauh mana sumber daya yang dipergunakan dengan sebaik-baiknya agar dapat mewujudkan hasil-hasil yang diinginkan semaksimal mungkin.

### Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan.

Ahyari (1994) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan para karyawan akan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan dapat menurunkan prestasi kerja para karyawan, yang berarti akan menurunkan produktifitas perusahaan juga.

Menurut Nitisemito (1990) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan Sarwoto (1991) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja dimana suatu kerja dilaksanakan meliputi fasilitas kerja, suasana kerja, dan lingkungan tempat kerja.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi karyawan, karena dengan keadaan lingkungan kerja yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu atau asing-masing karyawan maka akan dapat memberikan semangat atau dorongan untuk bekerja lebih giat, sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan karyawan dapat berprestasi lebih baik yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat terwujud secara maksimum.

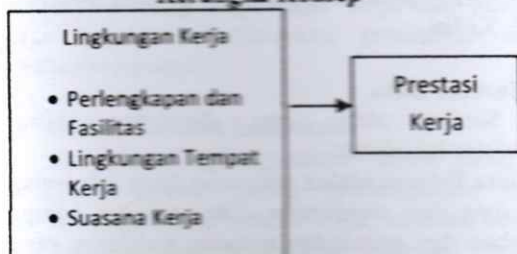
Selain itu menurut Ahyari (1994) lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktifitas dan prestasi kerja karyawan.

Sesuai dengan penjelasan tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

**. Kerangka Konsep**

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik secara individu maupun kelompok yang tentunya tidak akan tercapai dengan sendirinya tanpa adanya pengaruh dari lingkungan kerja.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konsep**



**. Rumusan Hipotesis Dan Model Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2001).

**a. Rumusan Hipotesis**

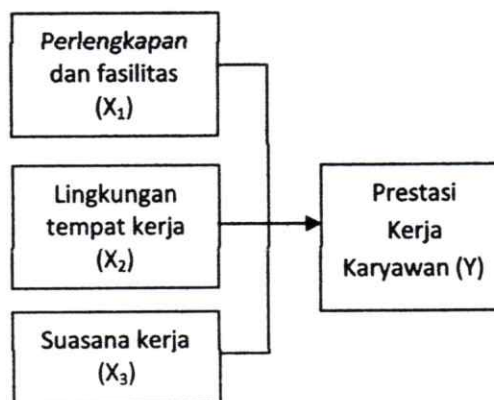
1. Ada pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ), Lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ), dan Suasana kerja ( $X_3$ ) secara parsial dan simultan yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di PT. Wanojati Wijoyo Kediri.

2. Perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang dominan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Wanojati Wijoyo Kediri.

b. Adapun Model Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Model Hipotesis**

Lingkungan Kerja ( $X$ )



**METODE PENELITIAN**

**A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang dapat dipergunakan untuk memahami obyek yang menjadi masalah atau permasalahan yang ada. Ditinjau dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ada ini tergolong penelitian survei yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner alat pengumpulan data yang pokok.

Dilihat dari maksud surveinya, penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal masing-masing variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan dilihat dari datanya, penelitian ini menggunakan data kuantitatif juga data kualitatif. Penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah karyawan.

**B. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu variabel bebas Perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), Lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ), dan Suasana kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikatnya Prestasi kerja ( $Y$ ).

**C. Definisi Konseptual Variabel**

Definisi konseptual variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. **Perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ )** adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. (Winardi 1990)

2. **Lingkungan tempat kerja ( $X_2$ )** adalah segala sesuatu yang ada disekitar mempengaruhi dirinya dalam menjalankan para pekerja yang bersifat fisik

yang dapat tugas-tugas yang dibebankan. (Sarwoto 1991)

**3. Suasana kerja ( $X_3$ )** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bersifat non fisik yang secara langsung dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Sarwoto 1991)

**4. Prestasi kerja ( $Y$ )** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2002)

#### D. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang perlu dibahas untuk memberikan kejelasan arti. Adapun variabel-variabel tersebut antara lain:

**1. Perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ )** adalah segala sesuatu yang dinikmati oleh para karyawan baik yang digunakan dalam pekerjaan maupun sebagai pelancar dalam pekerjaan.

**2. Lingkungan tempat kerja ( $X_2$ )** adalah lingkungan yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

**3. Suasana kerja ( $X_3$ )** adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang sifatnya non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

**4. Prestasi kerja ( $Y$ )** adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

#### E. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004) : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi yaitu karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Dimana karyawan semuanya berjumlah 525 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004): Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian yang dimaksud dengan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2001):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran posisi

$e^2$  = Persen dalam kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{525}{1 + 525.0,1^2} = 84$$

Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 84 orang karyawan.

#### 3. Teknik Sampling

Tenik pengambilan sampel (*teknik sampling*) yang digunakan adalah: Teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2004): dikatakan simpel (*sederhana*) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

#### F. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Wonojati Wijoyo yang berlokasi di jalan Mataram no 1, Kediri.

#### G. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**1. Data Primer** adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data tersebut berupa jawaban dari responden terhadap kuisisioner yang diberikan.

**2. Data Sekunder** adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Contoh sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, bentuk perusahaan.

#### H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

**1. Kuesioner** adalah pengumpulan data dengan cara menyebar angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

**2. Observasi** adalah pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan melihat secara langsung pelaksanaan dilapangan.

**3. Dokumentasi** adalah merupakan salah satu cara yang digunakan dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan secara tertulis dari perusahaan dan literatur yang banyak berhubungan dengan skripsi ini.



**I. Teknik Penentuan Skor**

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2004).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor penilaian sebagai berikut:

- Sangat setuju skor 5
- Setuju skor 4
- Cukup setuju skor 3
- Tidak setuju skor 2
- Sangat tidak setuju skor 1

**J. Teknik Analisa Data.**

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial.

**1. Analisis Deskriptif**

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan berdasarkan prosentase dari jawaban responden.

**2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, suasana kerja) terhadap variabel terikatnya (prestasi kerja karyawan) adalah analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linier berganda.

Rumus regresi linier berganda menurut Algifari (1995) adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots$$

Sebagai persamaan dari regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_1$$

Y = Prestasi kerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Perlengkapan dan fasilitas

X<sub>2</sub> = Lingkungan tempat kerja

X<sub>3</sub> = Suasana kerja

e<sub>1</sub> = Residual error

**3. Uji Hipotesis**

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

**a. Uji t.**

Uji t dipakai untuk mengetahui variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Adapun rumus  $t_{test}$  menurut Algifari (1997) adalah:

$$t_{test} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Syarat uji statistik  $t_{test}$

H<sub>0</sub> :  $\beta = 0$ , artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H<sub>1</sub> :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Taraf nyata yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\%$

Sedangkan derajat sebesar (df) = n-2

Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan H<sub>0</sub> adalah

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diteima

**b. Uji F**

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sudjana (1992)

Dimana:

F<sub>hit</sub> = F hitung

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

H<sub>1</sub> = koefisien determinasi

H<sub>0</sub> diterima : F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka diartikan bahwa secara bersama-sama tidak ada pengaruh secara nyata antara variabel x terhadap y.

H<sub>1</sub> diterima : F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, maka diartikan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh secara nyata antara variabel x terhadap y.

**c. Uji Validitas :**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Umar (2001)

Data valid, bila terdapat kesamaan antara data sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment dengan nilai kritisnya dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus.

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Arikunto (2002)

Dimana :

- r = koefisien korelasi antara variabel x dan y
- n = jumlah sampel
- x = variabel bebas
- y = variabel terikat

Dimana untuk menyatakan valid tidaknya suatu butir instrumen adalah :

$$r_{\text{hasil}} \geq r_{\text{tabel}} \text{ product moment, tidak valid}$$

$$r_{\text{hasil}} \leq r_{\text{tabel}} \text{ product moment, valid}$$

d. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umar (2001)

Untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak, akan di uji dengan menggunakan rumus alpha. Arikunto (2002)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  = Varian total

Dengan tingkat signifikannya 0,10 sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis, berarti item tersebut dikatakan reliabel. Sedangkan menurut Nurgiyantoro (1998) : Instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,6.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wonojati Wijoyo Kediri didirikan oleh bapak Harto WijoyoTanto pada tanggal 10 Agustus 1984 di Kediri pada awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengergajian dan pengolahan kayu jati sebagai bahan baku utamanya, dimana kayu jatinya diperoleh dari Perum Perhutani yang memang sejak awal mengadakan kontrak kerja sama dengan pihak Perum Perhutani yaitu KPH ( Kantor Perhutani ) II Jawa Timur. Dan juga bekerja sama dengan Depnaker mengenai ketenaga kerjaan.

Pada awal didirikannya perusahaan mengalami kendala serta hambatan yang ada. Karena pada waktu itu perusahaan baru merintis dengan hanya beberapa mesin potong saja. Sedangkan pembelahan diikut sertakan pada

perusahaan lain namun hal tersebut diatas bukanlah sesuatu sesuatu yang harus diredungkan tetapi semakin ditingkatkan pola dan rasa optimis kemampuan dalam menjalankan roda organisasi perusahaan hal ini bermula dengan daerah pemasaran lokal, kemudian berbagai cara mencoba untuk memenuhi pesanan daerah yang lebih luas terutama pulau jawa dan bali.

Pengembangan serta diversifikasi produk manapun perluasan tempat semakin dikembangkan sebagai investasi dan tempat kedudukan akan lokasi perusahaan berada di Dusun Tawang Sari desa Karangrejo kecamatan Gampeng Rejo, Kabupaten Kediri dan dengan adanya penataan tata letak kota. Maka diberi jalan Mataram No. 1 Kediri sebagai lokasi Pabrik dan Kantor sehari-hari, melayani beberapa pesanan yang ditujukan untuk daerah jawa. Luas perusahaan pada mulanya hanya sekitar 11.000 m2 kemudian berkembang sekitar 20.000 m2.

2. Bentuk Hukum Perusahaan

Sesuai dengan SK ( Surat Keterangan ) Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 338/ DJAL/ ITV-6/ Non PMA/ OMDN/ X/ 1992. Tentang ijin usaha perusahaan, bidang usaha PT. Wonojati Wijoyo Kediri adalah industri Intergratet Wood Mill, yaitu industri yang bergerak dibidang penggergajian dan pengolahan kayu, yang berbentuk perseroan terbatas (PT).

Gambaran Responden

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 84 karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri yang ditunjuk sebagai responden, maka dapat dikemukakan beberapa identitas mengenai umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, dan lama kerja responden yang disajikan sebagai berikut :

- a. Identitas responden berdasarkan umur

Tabel 1  
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	19 – 22 tahun	2	2,4%
2	23 – 26 tahun	15	17,9%
3	27 – 30 tahun	25	29,8%
4	31 – 34 tahun	15	17,9%
5	35 – 38 tahun	13	15,5%
6	39 – 42 tahun	9	10,7%
7	43 – 46 tahun	5	6,0%
Jumlah		84	100

Sumber : data primer diolah, tahun 2013

**Tabel 2**  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	20	23,8%
2	Laki-laki	64	76,2%
Jumlah		84	100

Sumber : data primer diolah, tahun 2013.

**Tabel 3**  
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	15	17,9%

a. Uji Validitas

**Tabel 4**  
Ringkasan Hasil Test Validitas Kuisiomer

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Perlengkapan dan fasilitas (X1)	X1.1	0,742	0,220	0,000	Valid
	X1.2	0,699	0,220	0,000	Valid
	X1.3	0,795	0,220	0,000	Valid
	X1.4	0,821	0,220	0,000	Valid
	X1.5	0,739	0,220	0,000	Valid
Lingkungan tempat kerja (X2)	X2.1	0,792	0,220	0,000	Valid
	X2.2	0,822	0,220	0,000	Valid
	X2.3	0,824	0,220	0,000	Valid
Suasana kerja (X3)	X3.1	0,648	0,220	0,000	Valid
	X3.2	0,66	0,220	0,000	Valid
	X3.3	0,699	0,220	0,000	Valid
	X3.4	0,701	0,220	0,000	Valid
	X3.5	0,712	0,220	0,000	Valid
	X3.6	0,681	0,220	0,000	Valid
	X3.7	0,462	0,220	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,757	0,220	0,000	Valid
	Y2	0,836	0,220	0,000	Valid
	Y3	0,722	0,220	0,000	Valid
	Y3	0,819	0,220	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan reliabilitas dengan model *Alpha Cronbach*.

**Tabel 5**  
Nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perlengkapan dan fasilitas (X <sub>1</sub> )	0,8142	Reliabel
Lingkungan tempat kerja (X <sub>2</sub> )	0,7432	Reliabel
Suasana kerja (X <sub>3</sub> )	0,7441	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,7855	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2013.

2	5 – 10 tahun	40	47,6%
3	> 10 tahun	29	34,5%
Jumlah		84	100

Sumber : data primer diolah, tahun 2013.

A. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner yang dimuat dalam penelitian ini untuk disebarakan kepada responden sebanyak 84 orang. Dari penelitian yang dilakukan terdiri dari 19 pertanyaan dari semua variabel yang ada, maka dilakukan uji validitas dengan tujuan untuk mengetahui signifikan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang ada, dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 11,5 for windows.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000:312). Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

**A. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Varia bel	Keterangan	Koefisi en Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
X1	Perlengkapan dan fasilitas	0,478	6,604	0,000
X2	Lingkungan tempat kerja	0,111	2,200	0,031
X3	Suasana kerja	0,347	4,260	0,000
Konstanta		0,499		
R		0,832		
<i>Adjusted R square</i>		0,681		
$F_{hitung}$		60,142		
Sig. F		0,000		
n		84		
Variabel terikat = prestasi kerja karyawan (Y)				

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut di atas, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,499 + 0,478X_1 + 0,111X_2 + 0,347X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta ( $a$ ) = 0,499 menunjukkan besarnya prestasi kerja, jika perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) = 0, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,499.
- Koefisien regresi  $X_1$  (perlengkapan dan fasilitas) sebesar 0,478 ( $b_1$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_1$  (perlengkapan dan fasilitas) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_1$  (perlengkapan dan fasilitas) berpengaruh searah terhadap prestasi kerja, yang berarti setiap kenaikan 1 variabel  $X_1$  (perlengkapan dan fasilitas) akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,478; dan sebaliknya dengan asumsi variabel lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) besarnya konstan.
- Koefisien regresi  $X_2$  (lingkungan tempat kerja) sebesar 0,111 ( $b_2$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_2$  (lingkungan tempat kerja) terhadap prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_2$  (lingkungan tempat kerja) berpengaruh searah terhadap

prestasi kerja, yang berarti setiap kenaikan 1 variabel  $X_2$  (lingkungan tempat kerja) akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,111; dan sebaliknya dengan asumsi variabel perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) besarnya konstan.

- Koefisien regresi  $X_3$  (suasana kerja) sebesar 0,347 ( $b_3$ ), menunjukkan besarnya pengaruh  $X_3$  (suasana kerja) terhadap prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan  $X_3$  (suasana kerja) berpengaruh searah terhadap prestasi kerja, yang berarti setiap kenaikan 1 variabel  $X_3$  (suasana kerja) akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,347; dan sebaliknya dengan asumsi variabel perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) dan lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) besarnya konstan.

Koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,832; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup kuat dan searah antara perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) dengan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 83,2%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Dari hasil analisa regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,681. Angka ini menunjukkan bahwa variabel perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan

suasana kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 68,1%, sedangkan sisanya sebesar 31,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hal ini berarti variabel perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja merupakan variabel yang mewakili signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

**E. Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau simultan, yaitu perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,142 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 3$ , dan  $df_2 = 80$  sebesar 2,72; hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $60,142 > 2,72$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel bebas : perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan

suasana kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

**B. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Rumusan hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$  Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

$H_i : b_i \neq 0$  Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kriteria pengujian :

$\alpha = 0,05$  (5%), Uji 2 sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ )

Derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$

Diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,000$

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**

**Perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ )	6,604	2,000	0,000	Signifikan
Lingkungan tempat kerja ( $X_2$ )	2,200	2,000	0,031	Signifikan
Suasana kerja ( $X_3$ )	4,260	2,000	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel  $X_1$  (Perlengkapan dan fasilitas)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,604$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi hipotesis yang menyatakan variabel perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri sudah terbukti.

b. Variabel  $X_2$  (Lingkungan tempat kerja)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,200$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$  jadi hipotesis yang menyatakan variabel lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri sudah terbukti.

c. Variabel  $X_3$  (Suasana kerja)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,260$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,000$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi hipotesis yang menyatakan variabel suasana kerja

( $X_3$ ) berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri sudah terbukti.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat dibuktikan bahwa perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan koefisien regresi arah positif, yang berarti bahwa kenaikan perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari variabel perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ), lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) dan suasana kerja ( $X_3$ ) secara parsial dan simultan yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri secara statistik dapat diterima atau teruji.

Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas

perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) (0,478) > suasana kerja ( $X_3$ ) (0,347) > lingkungan tempat kerja ( $X_2$ ) (0,111), hal ini berarti bahwa variabel bebas perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perlengkapan dan fasilitas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang dominan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri secara statistik dapat diterima atau teruji.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh perlengkapan dan fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan

Di dalam perlengkapan kerja terdapat mesin-mesin memproduksi, perlengkapan keamanan kerja (sarung tangan, masker dan lain-lain) sedangkan fasilitas terdapat fasilitas sosial (kotak kesehatan, tempat ibadah, jamsostek, asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya (THR) dan sebagainya) semua ini untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:135) "Segala sesuatu yang digunakan, ditempati dan dinikmati oleh pekerja baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan perlengkapan dan fasilitas lain perusahaan sudah memadai, tetapi ada karyawan yang menyatakan cukup setuju. Oleh karena itu perlengkapan dan fasilitas harus lebih baik, caranya:

- a. Meningkatkan atau perbaikan pada mesin-mesin untuk memproduksi.
  - b. Meningkatkan atau penambahan pada perlengkapan kerja.
  - c. Menambah atau memperbaiki fasilitas-fasilitas yang ada.
2. Pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan
  3. Pengaruh suasana kerja terhadap prestasi kerja karyawan

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja secara simultan atau bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja di PT. Wonojati Wijoyo Kediri sudah sesuai untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan.

2. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu variabel perlengkapan dan fasilitas.

#### B. Saran

Untuk memperbaiki atau meningkatkan kondisi lingkungan kerja perlu ditunjang oleh faktor-faktor lain yang harus diupayakan perusahaan yaitu :

1. PT. Wonojati Wijoyo Kediri sebaiknya juga memperhatikan pelaksanaan kedisiplinan, kompensasi, motivasi dan lain-lain. Menanamkan rasa kepercayaan terhadap para karyawan dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, dengan demikian karyawan akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya selalu konsisten dalam memperhatikan kebutuhan maupun harapan karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan, dan partisipasi para karyawan dapat terjaga dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 1994, *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, BPEE, Yogyakarta
- Algifari, 1995, *Statistik Ekonomi I*, Bina Putra Aksara, Jakarta
- Algifari, 1997, *Statistika Induktif*, Bina Putra Aksara, Jakarta
- Arikunto, Suwarsini, 1989, *Prodiser Penelitian*, Bina Aksara, Jakarta
- , 2002, *Prosedur Penelitian*, Cetakan Keduabelas, Rineka Cipta, Jakarta
- Assauri, 1994, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kelima, BPFE, UI, Jakarta
- Daft, Richard, L, 2006, *Manajemen*, Edisi Keenam, Salemba Empat, Jakarta
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Draft, Richard, 2002, *Manajemen*, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta
- Flippo, B Edwin, 1992, *Principle Of Personalia Management*, Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta
- Gondokosumo, 1993, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S, P, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, BPFE, Yogyakarta
- , 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi, Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rasda Karya, Bandung
- Moekijat, 1990, *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan. Ketujuh, Mandar Maju, Bandung
- Nitisemito, Alex, S, 1990, *Manajemen Personalia*, Cetakan, Kelima, Ghalia, Indonesia, Jakarta
- Nurgiyantoro, Burhan, 1998, *Penelitian Dalam Pengajaran Dan Sastra*, Penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta
- Rao, T,V, 1996, *Penilaian Prestasi Kerja*, Binaman Pressindo, Jakarta
- Reksohadiprojo, 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua., Balai Penrbitan FE UGM, Yogyakarta
- Sarwoto, 1991, *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Cetakan kedelapan, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan kedelapan, Alfabeta, Jakarta
- , 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi ketujuh, Alfabeta, Bandung
- Terry, George, R, 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Umar, Husein, 2001, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 1991, *Asas-asas Manajemen*, Cetakan Pertama