

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU COCO PLAJU 21.302.04 PALEMBANG

Saudi Berlian^a, Indah Octaviana^b, Riri Hanifa^c

Prodi Manajemen, saudiberlian@gmail.com, Universitas Sumatera Selatan

ABSTRACT

This study aims to determine; (1) Conditions of the physical working environment at the Coco Plaju gas station 21,302.04 Palembang; (2) Non-physical working conditions at the Coco Plaju gas station 21,302.04 Palembang; (3) and how the influence between physical and non-physical work environment on employee performance at the Coco Plaju gas station 21,302.04 Palembang. This research uses a descriptive method. Collecting data in this study using a questionnaire. The sample in this study amounted to 35 respondents who were all employees of the Coco Plaju gas station 21,302.04 Palembang. Before processing the questionnaire data from 35 respondents, the validity and reliability of the research questionnaire were tested. The data analysis method used in this research is multiple regression analysis. From the results of the analysis, the regression coefficient of the variables obtained is the physical work environment = 0.616 and the non-physical work environment = 0.098. The hypothesis in this study is evidenced by hypothesis testing, where t_{count} is 178,249 which is greater than t_{table} 0.000, then with a significant level of 0.000 less than the probability level of alpha 0.05, so that simultaneously the variables of the physical work environment and non-physical work environment have a significant effect on performance. employees at COCO Plaju gas station 21,302.04 Palembang. In the t -count coefficient for the variable physical work environment and non-physical work environment 0.135 and 0.180 which are greater than t_{table} 0.000 and 0.002 with a probability level of 0.135 and 0.180, respectively, which are smaller than the probability alpha 0.5, so partially the physical work environment variable and the non-physical work environment has a significant effect on the performance of employees at the Coco Plaju Spbu 21,302.04 Palembang. They must continue to pay attention and keep these two factors in very good condition and if possible be improved again.

Keywords: Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Kondisi lingkungan kerja fisik pada Spbu Coco Plaju 21.302.04 Palembang; (2) Kondisi lingkungan kerja non fisik pada Spbu Coco Plaju 21.302.04 Palembang; (3) dan bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Spbu Coco Plaju 21.302.04 Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Pengambilan data pada penelitian ini

menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Spbu coco Plaju 21.302.04 Palembang. Sebelum mengolah data kuisioner dari 35 responden, dilakukan uji validitas dan reabilitas kuisioner penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dari hasil analisis, koefisien regresi variabel yang diperoleh adalah Lingkungan kerja fisik = 0,616 dan Lingkungan kerja non fisik = 0,098 . Hipotesis pada penelitian ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis, dimana t_{hitung} 178.249 yang lebih besar dari t_{tabel} 0.000 , kemudian dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05 , sehingga secara simultan variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang. Pada koefisien t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik 0,135 dan 0,180 yang lebih besar dari t_{tabel} 0,000 dan 0,002 dengan tingkat probabilitas masing-masing 0,135 dan 0,180 yang lebih kecil dari probabilitas alpha 0,5 ,sehingga secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Spbu Coco Plaju 21.302.04 Palembang harus tetap memperhatikan dan menjaga kedua factor tersebut berada dalam kondisi sangat baik dan jika mungkin ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas

pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi/perusahaan, dan masyarakat (Edwin B. Fillpo, 2013). Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi dan mengembangkan organisasi. Lingkungan kerja merupakan

salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatannya setiap hari (Wijaya & Susanty,2017) Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela,2018) SPBU COCO Plaju (21.302.04) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengisian BBM (Bahan Bakar Minyak)

yang telah berjalan selama kurang lebih 12 tahun. Yang ber alamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 58-24. 14 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111. Perusahaan ini menjual BBM seperti: Peralite, Pertamina 92, Pertamina Turbo, Dexlite dan Pertamina Dex. Berdasarkan hasil observasi awal di SPBU COCO Plaju (21.302.04), masih ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja perusahaan belum tercapai maksimal dikarenakan lingkungan perusahaan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Dikarenakan terlihat dengan adanya daun-daun kering yang berserakan di sekitar tempat bekerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, serta penataan sarana dan prasana yang tidak tepat di dalam ruangan bekerja karyawan. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat

visi dan misi perusahaan serta dapat menghambat kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerjadikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannyasecara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan

dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. (Taimano,2010).

2.2 Teori Kinerja Karyawan

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan, (Moeherionto ,2012). (Moeheriono Rosyida, 2010) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *18 performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati Bersama (Rivai & Basri dalam Masram, 2017) Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2012), dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

- H1= Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju (21.302.04) Palembang.
- H2= Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju (21.302.04) Palembang.

- H3= Ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju (21.302.04) Palembang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan karyawan SPBU COCO Plaju (21.302.04), pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear

berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 22.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas Lingkungan

Kerja Fisik

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik [1]

No	Ket.	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Rtabel (α=10%)	Hasil Validasi
1	X1P1	0.667	0,381	Valid
2	X1P2	0.682	0,381	Valid
3	X1P3	0.412	0,381	Valid
4	X1P4	0.697	0,381	Valid
5	X1P5	0.386	0,381	Valid
6	X1P6	0.648	0,381	Valid
7	X1P7	0.666	0,381	Valid
8	X1P8	0.612	0,381	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis didapat nilai Corected Item Total Correlation (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai

ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikasi 0,1 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=35,

maka didapat r_{tabel} sebesar 0,381. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa item-item

tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik[2]

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=10\%$)	Hasil Validasi
1	X2P1	0.651	0,381	Valid
2	X2P2	0.546	0,381	Valid
3	X2P3	0.587	0,381	Valid
4	X2P4	0.516	0,381	Valid
5	X2P5	0.674	0,381	Valid
6	X2P6	0.683	0,381	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,1 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=35, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,381. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai

Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan [3]

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> <i>n</i>	Rtabel ($\alpha=10\%$)	Hasil Validasi
1	Y1	0.564	0,381	Valid
2	Y2	0.611	0,381	Valid
3	Y3	0.668	0,381	Valid
4	Y4	0.586	0,381	Valid
5	Y5	0.620	0,381	Valid
6	Y6	0.514	0,381	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,1 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=35, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,381. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai

4.1.2 Uji Reabilitas

Metode pengujian reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas [4]

Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid dan dapat diikutsertakan ke penelitian selanjutnya.

dilakukan pengujian reabilititas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan abalisa SPSS versi 22. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada table berikut:

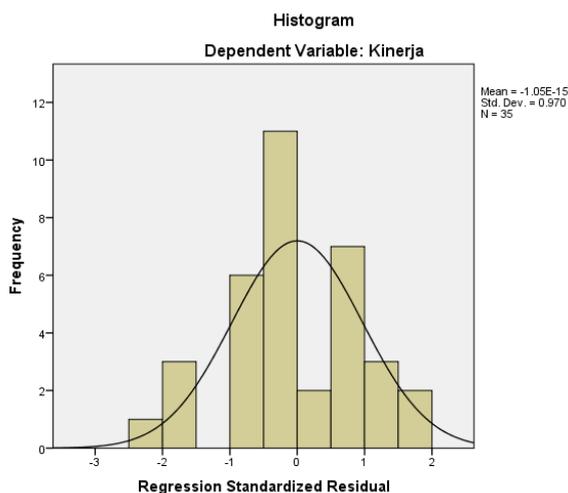
Item	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Hasil Reabilitas
X1	0.852	0,60	Valid
X2	0.834	0,60	Valid
Y	0.823	0,60	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reabilitas. Karena nilai seluruh Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan realibel.

4.1.3 Uji Normalitas

Jika nilai signifikan (p-value) $>0,005$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil Pengujian Normalitas Residual dapat dilihat pada :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas[1]

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa output yang dihasilkan nilai sig lebih besar dari yaitu $0,970 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal residual terpenuhi.

4.1.4 Uji Multikolinieritas

4.1.5 Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan variance inflation faktor $VIF < 10$, Maka terima H_0 yang artinya persamaan regresi linier berganda tidak terjadi

kasus multikolinieritas. Hasil ditunjukkan pada tabel 4.11 dibawah
 pengujian multikolinieritas ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas [5]

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.232	1.309		1.705	.098		
X1	.616	.135	.859	4.553	.000	.072	3.831
X2	.098	.180	.102	1.542	.002	.072	3.831

Sumber: Data Diolah

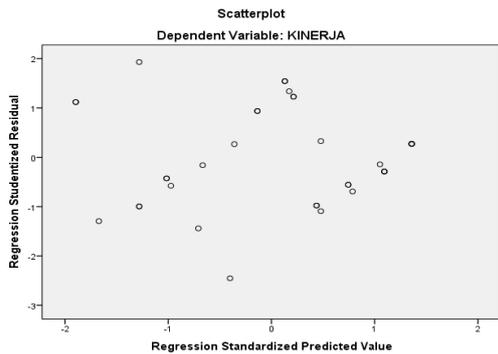
Dari tabel 5 di atas ini dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 0,072 lebih besar dari 0,1. Sementara nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja fisik

(X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 3.831<10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikan (p-value) semua variabel independen > 0,05 maka

Ho diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas[2]

Gambar 2 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05 (alph 5%), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependen (harga mutlak residual)

4.1.7 Auto Korelasi

Untuk mengdiagnosis adanya auto korelasi dalam suatu model regresi

terhadap X1 dan X2. Karena variabel X1 dan X2 keduanya tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual maka terima Ho. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi

dilakukan melalui pengujian uji Durbin Wtson (uji DW). Dengan ketentuan seperti ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 6. Auto Korelasi [6]

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 ^a	.918	.912	.717	1.596

a. Predictors: (Constant), X2 (Lingkungan Kerja Fisik), X1 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda [7]

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.232	1.309	
X1	.616	.135	.859
X2	.098	.180	.102

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Dari hasil perhitungan tabel 4.14 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=2.232+0,616X_1+0,098X_2 + e$$

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda maka diperoleh nilai konstanta sebesar 2.232 menyatakan bahwa jika mengabaikan Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka skor kinerja karyawan adalah 2.232.

4.1.8 Uji F (Simultan)

UjiF (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 8. Uji F Simultan [8]

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.421	2	91.711	178.249	.000 ^b
	Residual	16.464	32	.515		
	Total	199.886	34			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X1 (Lingkungan Kerja Fisik), X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

sebesar 178.249 lebih besar dari F_{tabel} kerja non fisik berpengaruh secara 0,381, hal ini juga diperkuat dengan nilai bersama-sama terhadap kinerja taraf signifikan sebesar 0,000 atau karyawan. signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 4.1.9 Uji t (Parsial) $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a

Tabel 9. Uji t (Parsial) [9]

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.232	1.309		1.705	.098
X1 (Lingkungan Kerja Fisik)	.616	.135	.859	4.553	.000
X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)	.098	.180	.102	1.542	.002

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diintegrasikan bahwa:

- Lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai hubungan positif atau

searah, hal ini berarti bila Lingkungan kerja fisik ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa lingkungan kerja fisik tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Lingkungan kerja non fisik ditingkatkan, maka kinerja

karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

4.1.10 Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Spbu Coco Plaju 21.302.04 Palembang.

Tabel 10. Uji Determinasi (R^2) [10]

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 ^a	.918	.912	.717	1.596

- a. Predictors: (Constant), X_2 (Lingkungan kerja non fisik), X_1 (lingkungan kerja fisik)
 b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja fisik pada SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi berganda sebesar 0.616 dengan tingkat signifikansi 0.098.
- Lingkungan kerja non fisik pada SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linier berganda sebesar 0,098 dengan tingkat signifikansi 0,135. Kinerja karyawan pada SPBU COCO Plaju 21.302.04

Palembang tergolong sangat tinggi.

- Kinerja karyawan pada SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang tergolong sangat tinggi.

5.2 Saran

Dari kesimpulan dinyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang. Adapun saran yang perlu disampaikan adalah:

- Lingkungan kerja fisik pada SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang sudah tergolong baik. Pimpinan SPBU hendaknya memperhatikan dan menjaga kondisi lingkungan fisik melalui Kebersihan lingkungan, Sirkulasi udara/temperature, Cahaya/penerangan, Tata warna, Musik, Dekorasi . Sehingga

mendorong tingkat kerja karyawan yang paling tinggi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

- Lingkungan kerja non fisik pada SPBU COCO Plaju 1.302.04 Palembang juga sudah tergolong sangat baik. Untuk tetap mempertahankan kondisi ini, pimpinan kantor perwakilan harus tetap memperhatikan Komunikasi dalam perusahaan, Interaksi antar karyawan, Motivasi kerja tinggi dan Tidak ada saling curiga antar karyawan. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan dapat tetap terjaga dalam kondisi sangat baik sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang.

- Kinerja karyawan pada SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang. Sudah tergolong sangat baik. Untuk

mempertahankan kondisi kinerja karyawan SPBU COCO Plaju 21.302.04 Palembang, Hendaknya perhatian dan pengawasan terhadap kinerja karyawan tidak boleh diabaikan oleh pengawas seperti Kesetiaan, Hasil kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bandung: PT. Remaja

Rosdakarya.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia (Teori dan

Praktik).Depok:PT.Rajagrafindo

Persada.

Kreitner dan Kinicki,2017. *Perilaku*

Organisasi

(Orgaizational.Behavior) Salemba

Empat, Jakarta.

- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1). Retrieved.