

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Panca Teknik Banjarmasin

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dibentuk oleh lima anggota tim sukses yaitu terdiri dari:

- a. Antonius Taek sebagai penggagas
- b. H. Fahmily selaku pengurusan izin dan perpajakan
- c. H. Wiyarta sebagai kepala bengkel divisi otomotif
- d. H. Suradi sebagai kepala bengkel divide produksi
- e. H. Sarifudin (sebagai penyedia tempat)

Dari lima anggota tim sukses tersebut terbentuklah perusahaan yang beralamatkan di Jl. A. Yani KM. 12,700 Gambut, Banjar dengan memakai nama Panca Teknik karena melambangkan pendirinya yang berjumlah 5 orang. Panca Teknik sendiri merupakan kantor pusat dari Panca Group yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan, perbengkelan dan pengadaan, industri, perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi. Dengan keahliannya masing-masing mereka berjuang dan berusaha mereka untuk memajukan perusahaan agar berkembang secara pesat sehingga dapat membuahkan hasil yang baik dengan membuka cabang di berbagai daerah seperti PT. Panca Teknik Tanjung yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 215 Laburan Tanta, Tabalong. Selanjutnya PT. Panca Teknik Binuang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 94

Tatakan, Tapin Selatan. Kemudian PT Panca Teknik Batu Kajang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 8 Baju Kajang. Terakhir PT. Panca Teknik Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Mulawarman No. 45 Manggar, Balikpapan Timur. Kemudian pada tahun 2011 lahirlah anak perusahaan yang bernama Bintang Mulia Teknik yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 16 Gambut, Banjar. Lalu pada tahun 2019 berdiri kembali 1 perusahaan di bidang comvreor dan pubrikasi dengan nama Panca Proyek.

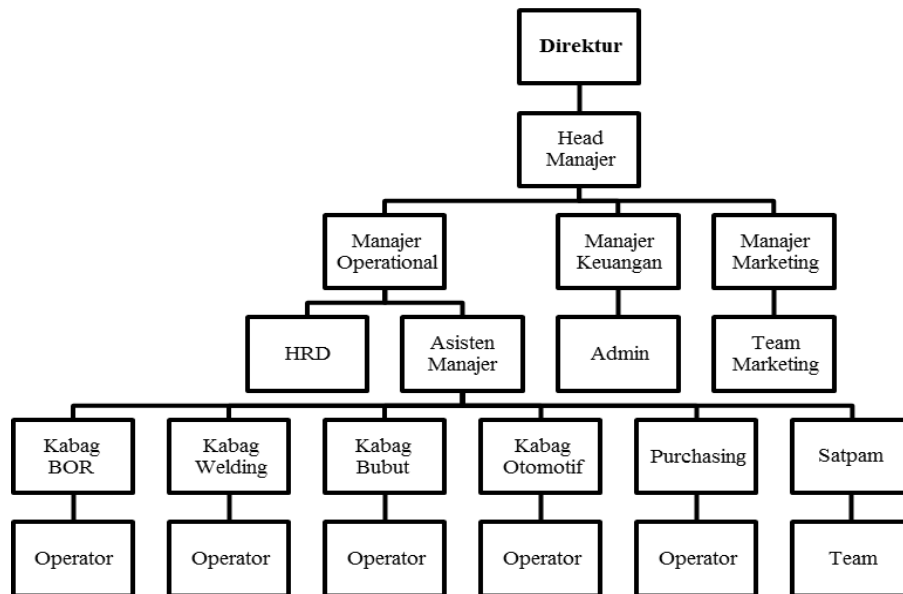
2. Visi Misi PT. Panca Teknik Banjarmasin

Panca Teknik mempunyai visi perusahaan yaitu Panca Teknik adalah mitra terpercaya dalam industri jasa fabrikasi dan repair. Kemudian Panca Tehnik juga memiliki misi yaitu sebagai berikut

- a. Menempatkan kepuasan klien sebagai komitmen utama
- b. Menempatkan mitra kerja sebagai bagian integral dari tim kerja
- c. Memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi serta berorientasi kepada peningkatan secara terus-menerus
- d. Memperluas peluang usaha melalui pengembangan jejaring profesi
- e. Memberikan nilai tambah bagi para pemegang saham

3. Struktur Organisasi Operasional PT. Panca Teknik Banjarmasin

BAGAN 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. PANCA TEKNIK BANJARMASIN



B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan agar dapat mengetahui kelayakan item pada suatu list pernyataan berupa kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.¹ Uji validitas dapat mengetahui seberapa jauh akurasi suatu alat ukur sanggup untuk mengukur apa yang akan peneliti ukur. Suatu tes akan dinyatakan validitas jika alat ukur tersebut berfungsi dengan tepat dan dapat menyediakan hasil ukur yang seimbang dengan dilakukannya pengukuran tersebut.² Hasil uji validitas akan dilihat dari hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan signifikan 5%. Jika r tabel $<$ r hitung, maka item dinyatakan valid.³

a. Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan skala penelitian terdahulu yang peneliti adaptasi, penelitian tersebut menguji validitas dengan SPSS 17, pengambilan keputusan valid atau tidak suatu instrumen dengan kriteria membandingkan r hitung dengan r kritis (0,30), tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung $>$ r kritis maka butir instrumen dinyatakan valid, kemudian jika r hitung $<$ r kritis, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

¹ Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

² perianto, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*, 117.

³ Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

TABEL 4.1 UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Item	r hitung	Keterangan
1	0,407	Valid
2	0,256	Tidak valid
3	0,642	Valid
4	0,742	Valid
5	0,521	Valid
6	0,471	Valid
7	0,546	Valid
8	0,779	Valid
9	0,366	Valid
10	0,536	Valid
11	0,365	Valid
12	0,400	Valid
13	0,445	Valid
14	0,669	Valid
15	0,532	Valid
16	0,422	Valid
17	0,511	Valid
18	0,613	Valid
19	0,530	Valid
20	0,431	Valid
21	0,516	Valid
22	0,229	Tidak valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang bagikan kepada 30 responden maka butir instrumen variabel lingkungan kerja berjumlah 22 butir, dan kemudian ada 2 butir intrumen yang dinyatakan tidak valid. Kemudian dilihat dari perhitungan tersebut peneliti melakukan revisi dan beberapa pertimbangan yaitu jika nilai r-hitung kurang dari 0,3 maka butir intrumen tersebut diperbaiki penggunaan kalimatnya, akan tetapi jika nilai r-hitung sangat kurang dari 0,3 dan tidak mewakili dalam sub indikator, masih ada butir intrumen lain yang mewakili maka butir intrumen tersebut dihapus, jadi setelah mengalami revisi total instrumen untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 22 butir.

b. Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan skala penelitian terdahulu yang peneliti adaptasi, skala kinerja terdiri dari 5 aspek yang tersebar manjadi 48 butir aitem, kemudian berdasarkan uji validitas dengan taraf signifikan 5% dengan N=30 mendapatkan aitem valid sebanyak 22 butir, dan aitem tidak valid sebanyak 26 aitem, aitem yang dapat dinyatakan valid karena nilai r-hitung \geq r-tabel (0,361). Dari 48 butir aitem skala kinerja tersebut terdapat 22 butir aitem yang valid dengan 11 aitem *favourable* 11 aitem *unfavourable*, berdasarkan taraf signifikansi 5% dengan r-tabel=0,361, jadi terdapat 22 aitem yang siap digunakan sebagai uji data dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang dapat melihat kestabilan responden dalam menjawab butir-butir pernyataan yang dilihat dari dimensi suatu

variabel yang disusun ke dalam sebuah kuesioner. Uji reliabilitas dilaksanakan agar dapat melihat seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya dan konsisten jika suatu alat ukur telah digunakan lebih dari dua kali terhadap subjek yang persis dengan memakai alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas juga bisa berarti mengukur salah satu alat ukur pervariabel penelitian.⁴

a. Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan skala adaptasi penelitian terdahulu, cara untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian tersebut menggunakan Internal consistency, yaitu dilakukan dengan menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan dan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown yaitu:

Antara 0,800 - 1,00 = sangat kuat

Antara 0,600 - 0,799 = kuat

Antara 0,400 - 0,599 = cukup

Antara 0,200 - 0,399 = rendah

Antara 0,000 - 0,199 = sangat lemah

Jadi dari skala penelitian terdahulu, instrumen lingkungan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha (0,858) > 0,799, sehingga instrumen lingkungan kerja mempunyai reliabilitas sangat kuat.

⁴ Sujarweni, 192.

b. Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan skala adaptasi penelitian terdahulu, sebuah alat tes dapat dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq r\text{-tabel}$, dalam penelitian tersebut uji reliabilitas dengan memakai program SPSS 22.0 for windows, dan kemudian menghasilkan nilai α variabel kinerja sebesar 0,838, jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan nilai $\alpha \geq r\text{-tabel}$ yaitu $0,838 \geq 0,361$.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas yaitu untuk melihat variabel yang digunakan dalam penelitian apakah data tersebut berdistribusi dengan normal. Dalam uji normalitas data yg diuji yaitu jumlah skor dari sebaran data variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja. Dalam pengujian normalitas metode yang digunakan yaitu kolmogorof-smirnov, dengan nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) $> 0,5$ maka bisa diartikan bahwa data berdistribusi dengan normal, namun jika nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa data tidak berkontribusi dengan normal.

TABEL 4.2 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17811405
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.058
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.387
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dilihat pada tabel 4.2, terdapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,998 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa sebaran data penelitian tersebut berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Cara mengetahui apakah 2 variabel terhadap hubungan secara linear maka dilakukan uji linearitas, variabel bebas dan variabel terikat harus memiliki hubungan secara linear agar dapat dikatakan data yang layak, dalam uji linearitas dasar dalam pengambilan sebuah keputusan dapat dilihat dari nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan adanya hubungan linear antara kedua variabel, dan

sebaliknya jika nilai signifikan $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan linear.⁵

TABEL 4.3 HASIL UJI LINEARITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	659.983	23	28.695	1.831	0.149
		Linearity	238.874	1	238.874	15.24	0.002
		Deviation from Linearity	421.109	22	19.141	1.221	0.377
	Within Groups		172.417	11	15.674		
	Total		832.4	34			

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada tabel deviation from linearity yaitu $0,377 > 0,05$, sehingga dapat diartikan adanya hubungan linear antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja (Y). Hal ini dapat menentukan bahwa jika variabel lingkungan kerja menghadapi perubahan maka variabel kinerja akan cenderung mengikuti.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 22.

⁵ Latifah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*, 133.

Sementara itu kriteria untuk menentukan keputusan dalam pengujian regresi linier sederhana dapat diketahui melalui skor signifikansinya. Jika skor signifikansi < 0,05 maka H_a diterima, sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak.⁶

TABEL 4.4 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.446	4.490		9.008	.000
Lingkungan Kerja	.265	.073	.536	3.644	.001

Dari tabel output 4.4 diketahui lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil dari uji regresi ini mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang mana dapat diartikan bahwa H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 40.446 + 0,265 X$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 40.446 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 40.446 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,265. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka

⁶ Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 149–154.

lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,265. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah.

TABEL 4.5 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.265	4.241

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.5, bisa dilihat jika skor R Square adalah sebesar 0,287 yang mana bisa disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 28,7% dan 71,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R pada tabel diatas yaitu sebesar 0,536. Adapun cara penentuan tingkatan pengaruh antara lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan bisa dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

TABEL 4.6 PEDOMAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-799	Kuat
0,800-1000	Sangat kuat

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,536 yang mana berada pada interval koefisien 0,400-0,599. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Panca Tehnik Banjarmasin berada pada kategori sedang.

TABEL 4.7 HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.874	1	238.874	13.281	.001 ^b
	Residual	593.526	33	17.986		
	Total	832.4	34			

Pada tabel 4.7 diketahui bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai signifikan 0.001 sehingga H_0 diterima, karena $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Artinya terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategorisasi dilaksanakan agar dapat memasukkan individu atau subjek penelitian ke dalam suatu kelompok menurut tingkatan kontinum sesuai dengan atribut yang akan diukur. Kategorisasi ini dapat diketahui dengan melihat nilai rata-rata (mean) dan satuan standar deviasi populasi.⁷

TABEL 4.8 DESKRIPSI STATISTIK DATA PENELITIAN

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	35	41	82	60.97	10.004
Kinerja Karyawan	35	45	68	56.6	4.948
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel 4.8 terdapat informasi mengenai nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi dari skala variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

⁷ Saifuddin azwar, *Penyusun Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), 147.

TABEL 4.9 DATA STATISTIK DIVISI KARYAWAN

No.	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	Gerinda	4	11,4%
2	Bubut	5	14,3%
3	Otomotif	3	8,6%
4	Welding	6	17,1%
5	Bongkar Pasang	3	8,6%
6	Bor	5	14,3%
7	Cutting	2	5,7%
8	Line Boring	3	8,6%
9	Cleaning Service	4	11,4%
	TOTAL	35	100%

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa devisi gerinda berjumlah 4 responden atau 11,4%, devisi bubut berjumlah 5 responden atau 14,3%, devisi otomotif berjumlah 3 responden atau 8,6%, devisi welding berjumlah 6 responden atau 17,1%, devisi bongkar pasang berjumlah 3 responden atau 8,6%, devisi bor berjumlah 5 responden atau 14,3%, devisi cutting berjumlah 2 responden atau 5,7%, devisi line boring berjumlah 3 responden atau 8,6%, devisi cleaning service berjumlah 4 responden atau 11,4%.

TABEL 4.10 DATA STATISTIK LAMA BEKERJA KARYAWAN

No.	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	1 - 5 Tahun	23	65,7%
2	6 - 10 Tahun	7	20,0%
3	11 Tahun - Seterusnya	5	14,3%
	TOTAL	35	100%

Berdasarkan pada tabel 4.10, didapatkan kesimpulan bahwa untuk lama bekerja 1-5 tahun terdapat 23 responden atau 65,7%, untuk lama bekerja 6-10 tahun terdapat 7 responden atau 20%, dan untuk lama bekerja 10 tahun - seterusnya terdapat 5 responden atau 14,3%.

Agar dapat menghitung tinggi atau rendahnya nilai suatu subjek maka akan dilaksanakan kategorisasi variabel skala variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1.\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$

Kemudian setelah dilakukan perhitungan kategorisasi variabel dengan rumus di atas, sehingga diperoleh kategorisasi tiap variabel yang dijabarkan sebagai berikut ini:

a. Analisis Data Variabel Lingkungan kerja

TABEL 4.11 KATEGORI DATA LINGKUNGAN KERJA

Kategori Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	2	5.7%	5.7%	5.7
	Sedang	21	60%	60%	65.7
	Baik	12	34.3%	34.3%	100
	Total	35	100%	100%	

Pada tabel 4.11, dapat dinyatakan bahwa persepsi variabel lingkungan kerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang baik terdapat 12 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 34,3%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 21 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 60%, dan pada kategorisasi yang buruk terdapat 2 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 5,7%.

TABEL 4.12 KATEGORI DATA LINGKUNGAN KERJA TIAP FAKTOR

No.	Faktor	Mean
1	Pewarnaan	4,97
2	Kebersihan	5,57
3	Pertukaran Udara	8,11
4	Penerangan	5,46
5	Keamanan	11,46
6	Kebisingan	7,60
7	Hubungan antar karyawan	12,03
8	Hubungan dengan atasan	5,77

Pada tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator hubungan antar karyawan dengan nilai mean 12,03 sementara indikator yang sedikit berkontribusi yaitu indikator pewarnaan dengan nilai mean 4,97.

b. Analisis Data Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 4.13 KATEGORI DATA KINERJA KARYAWAN

Kategori Kinerja					
		Frequency	%	Valid %	Cumulative Percent
Valid	Sedang	34	97.1	97.1	97.1
	Tinggi	1	2.9	2.9	100
	Rendah	0	0	0	0
Total		35	100	100	

Pada tabel 4.13, dapat dinyatakan bahwa tingkat skala variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 1 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 2,9%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 34 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 97.1%.

TABEL 4.14 KATEGORI DATA KINERJA KARYAWAN TIAP ASPEK

No.	Aspek	Mean
1	Kualitas dan kuantitas kerja	15,17
2	Ketepatan waktu	8,03
3	Inisiatif dan komitmen kerja	15,94
4	Kemampuan	8,09
5	Komunikasi	6,89

Pada tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa aspek yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel kinerja yaitu dimensi inisiatif dan komitmen kerja dengan nilai mean 15,94 sementara dimensi yang sedikit berkontribusi yaitu dimensi komunikasi dengan nilai mean 6,89

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, pada uji normalitas terdapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,998 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa sebaran data penelitian tersebut berdistribusi dengan normal. Kemudian pada uji linearitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity* yaitu $0,377 > 0,05$, sehingga dapat diartikan adanya hubungan linear antara variabel persepsi lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja (Y). Hal ini dapat menentukan bahwa jika variabel persepsi lingkungan kerja menghadapi perubahan maka variabel kinerja akan cenderung mengikuti.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, pada rumusan masalah pertama yaitu untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Panca Tehnik Banjarmasin, pada lingkungan

kerja dapat dilihat bahwa persepsi skala variabel lingkungan kerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang baik terdapat 12 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 34,3%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 21 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 60%, dan pada kategorisasi yang buruk terdapat 2 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 5,7%. Kemudian dapat dilihat bahwa faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel lingkungan kerja yaitu faktor hubungan antar karyawan dengan nilai mean 12,03 sementara faktor yang sedikit berkontribusi yaitu faktor pewarnaan dengan nilai mean 4,97. Hubungan kerja antar karyawan sangat penting untuk pemenuhan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja dalam tim. Konflik dapat mengganggu lingkungan kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik meningkatkan semangat karyawan dan membantu karyawan bekerja sama atau menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemudian juga menurut Nitisemito, pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja karyawan. Pewarnaan merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh tidak langsung terhadap karyawan, karena pewarnaan tidak hanya mengecat dinding tempat kerja, tetapi juga warna seragam di sekitar tempat kerja pekerja, warna peralatan dan benda kerja.⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan PT. Panca Tehnik sangat mempengaruhi variabel lingkungannya kerja, kemudian pewarnaan seperti seragam dan peralatan mereka untuk bekerja sangat sedikit mempengaruhi variabel lingkungan kerja.

⁸ Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 184.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Panca Teknik Banjarmasin, dapat dinyatakan bahwa tingkat skala variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 1 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 2,9%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 34 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 97.1%. Kemudian dapat dilihat bahwa aspek yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel kinerja yaitu aspek inisiatif dan komitmen kerja dengan nilai mean 15,94 sementara aspek yang sedikit berkontribusi yaitu aspek komunikasi dengan nilai mean 6,89. Inisiatif adalah pemberian dukungan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi, sedangkan komitmen kerja adalah kemauan yang sangat kuat untuk mempertahankan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi perusahaan. Kemudian komunikasi yaitu merupakan bentuk pembicaraan, baik lisan maupun tulisan, yang memberikan informasi, ide, atau saran baru yang membangun agar segala sesuatunya tetap berjalan lancar, mengurangi biaya, dan meningkatkan kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa inisiatif dan komitmen seperti dukungan untuk mencapai tujuan organisasi, kemauan dan tanggung jawab sangat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian dari aspek komunikasi seperti saran baru yang membangun sangat sedikit mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah ketiga untuk mengetahui apakah persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Teknik Banjarmasin, pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis

diketahui bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai signifikan 0.001 sehingga H_a diterima, karena $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Artinya terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresinya $Y = 40.446 + 0,265 X$, dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 40.446 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 40.446 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,265. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,265. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Kemudian dapat dilihat bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,536 yang mana berada pada interval koefisien 0,400-0,599. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Panca Tehnik Banjarmasin berada pada kategori sedang.

Pada penelitian ini terdapat 2 hipotesis penelitian, pertama hipotesis alternatif (H_a) yaitu terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin. Kedua hipotesis nol (H_0) yaitu tidak terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tehnik Banjarmasin. Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut maka dilakukan uji hipotesis linear sederhana yaitu diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji regresi sederhana ini

memperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang mana dapat diartikan bahwa H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar dengan Judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman, dari kedua penelitian ini memiliki persamaan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, kemudian terdapat perbedaan pada PT. Panca Teknik Banjarmasin pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 28,7% dan 71,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Namun pada penelitian sebelumnya diketahui sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini. Kemudian juga pada penelitian ini semua sampelnya laki-laki dengan jumlah 35 sample, sedangkan penelitian sebelumnya sampelnya laki-laki dan juga perempuan dengan jumlah 100 sample.

E. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dengan maksimal dan sesuai dengan prosedur ilmiah, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian ini hanya menggunakan 1 faktor saja yaitu Lingkungan Kerja.
2. Pada saat pengambilan data memiliki keterbatasan yaitu jangka waktu yang sangat singkat.
3. Pada saat pengambilan data terdapat responden yang mungkin menjawab tidak sesuai dengan kondisi sebenar-benarnya.
4. Pada saat mengerjakan penelitian ini peneliti sering mengerjakan melalui *handphone*, dikarenakan laptop yang bermasalah, seringkali meminjam laptop teman untuk mengolah data.
5. Pada saat pengambilan data, berdasarkan teori Mirachle Issac diperlukan dengan populasi 285 maka sample yg harus diambil 156, akan tetapi dari kebijakan perusahaan yang diperbolehkan menjadi sample berjumlah 35 karyawan, karena pekerjaan yang beragam dan tingkat kesibukan yang padat. Proses pengambilan data diperlukan waktu 21 hari sejak tanggal 10 juni sampai dengan 1 juli 2022, karena dilihat dari progres pengisian angket yang sehari hanya 1 atau 2 bahkan tidak ada responden yang mengisi, jadi tidak memungkinkan untuk menggunakan 156 sample, maka dibuatlah kebijakan tersebut yaitu sebanyak 35 sample.