

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE REGRESI LINIER BERGANDA DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA UNIT PADANG

Indri Gunadi¹, Idzani Muttaqim², Yassir Maulana³

¹Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Jl. Adhyaksa, Jl. Kayu Tangi 1 Jalur 2 No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara, Kota
Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123
Email : Indrigunadi1908@gmail.com

ABSTRAK- Penelitian dilakukan di PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik (pencahayaan, temperatur, kebisingan dan tata letak terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Desain penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner tertutup. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 36 responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif yang menggunakan alat analisis regresi berganda dan data diolah dengan program SPSS versi 22.0 yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,887. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) 0,887 sama dengan 88,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik (pencahayaan, temperature, kebisingan dan tata ruang) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 88,7%, sedangkan sisanya yakni 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Sedangkan secara parsial hanya kebisingan yang berpengaruh positif terhadap kinerja ini dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar $4,578 > t_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja, Regresi Berganda

ABSTRACT- The research was conducted at PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang, which aims to determine how much influence the physical work environment (lighting, temperature, noise and layout) has on employee performance partially and

simultaneously. The design of this research is a survey method using a closed questionnaire. The number of

samples studied were 36 respondents. The analytical method used is descriptive statistical analysis method using multiple regression analysis tools and the data is processed with the SPSS version 22.0 program which is first tested for validity and reliability. The results of this study indicate that the physical work environment has a positive effect on employee performance simultaneously. This is evidenced by the coefficient of

determination (R Square) of 0.887. The magnitude of the coefficient of determination (R Square) of 0.887 is equal to 88.7%. This figure means that the physical work environment (lighting, temperature, noise and layout) affects employee performance by 88.7%, while the remaining 11.3% is influenced by other variables outside this regression model. Meanwhile, partially, only noise has a positive effect on performance, as evidenced by the tcount value of 4.578 > ttable 2.032 and the significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Physical Work Environment, Performance, Multiple Regression*

I. PENDAHULUAN

Untuk mengetahui kinerja kerja yang baik adalah dengan membandingkan *output* dan *input* pada hasil produksi sebelum melakukan analisis permasalahan yang terjadi pada faktor lingkungan hingga setelah melakukan analisis pada permasalahan lingkungan yang mempengaruhi produksi. Kondisi kerja juga mengandung banyak faktor, seperti kondisi ruang, sistem kerja, tugas yang diberikan dan ketrampilan karyawan. Kondisi kerja sangat mempengaruhi Kinerja para karyawan dengan lingkungan yang nyaman, sistem manajerial yang baik, penempatan sesuai keahlian. Untuk mengetahui apakah Kinerja sudah baik dengan cara mengetahui hasil *output* yang baik.

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang

bekerja di dalam lingkungan tersebut. Adapun segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan, dan tata ruang. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik. PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang merupakan sebuah perusahaan pengolahan pakan ternak. PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang memproduksi pakan sebesar 145.640 ton (Data Perusahaan Tahun 2020) dengan merk dagang *Comfeed* dan *Benefeed*. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang masih belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari kurangnya tertata peralatan kerja di sekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya perbaikan pada pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, kebisingan di area kerja yang disebabkan oleh mesin produksi dan masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, bisa terlihat dari karyawan yang belum bisa memenuhi target selesainya tugas yang harusnya sesuai *deadline*. Tentunya masalah tersebut harus segera diperbaiki agar tidak

menghambat kepada visi misi PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Pengaruh lainnya ialah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan akan oksigen.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X) yang terdiri dari :

- Penerangan (X_1)
- Suhu (X_2)
- Kebisingan (X_3)
- Tata ruang (X_4)

Variabel Tidak Bebas (*Dependent*) yakni variabel yang didapat bergantung pada hasil dari variabel bebas dari penelitian yang dilakukan. Adapun variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

II. METODE PENELITIAN

1. Subjek dan Objek Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasi adalah sebuah penelitian yang meliputi kegiatan pengumpulan data memilih dan menentukan antara hubungan serta tingkat hubungan dua variabel maupun lebih. Obyek dari penelitian ini adalah Karyawan PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang Sumatera Barat.

2. Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan seluruhnya bersumber dari PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang Sumatera Barat yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: a. Data primer

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi pertama yang diterima oleh peneliti yang berasal dari sumbernya langsung (Sekaran, 2006:60). Data primer terdiri dari hasil survei lapangan ke

rantai produksi dan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan produksi yang dianggap mampu memberikan informasi yang dibutuhkan secara tepat. Data primer ini juga terdiri dari hasil wawancara dengan manajemen PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang Sumatera Barat.

b. Data sekunder

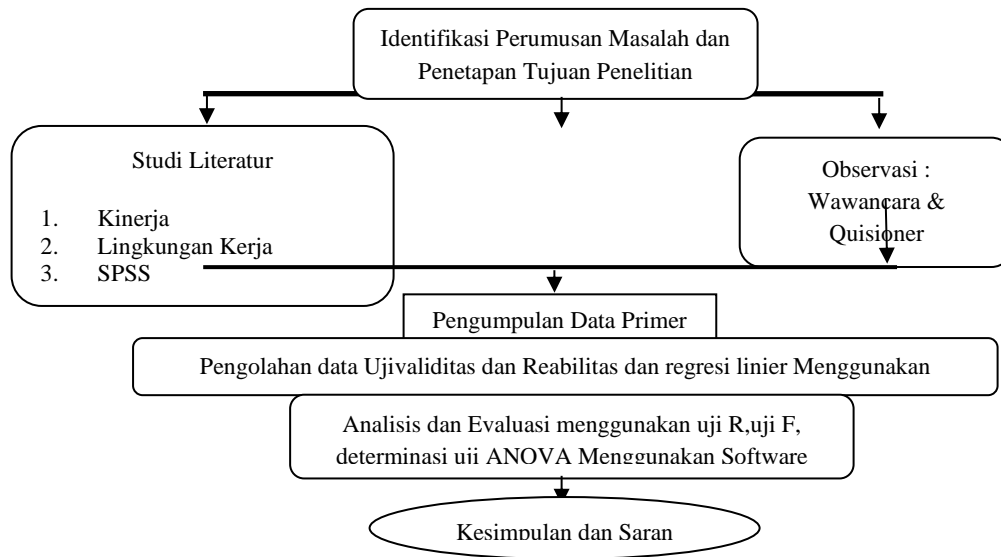
Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang telah ada (Sekaran, 2006:60). Data sekunder ini tentang data yang dimiliki PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang Sumatera Barat yang bisa digunakan peneliti untuk mendukung penelitian yang diperoleh dari literatur dan penelitian sebelumnya serta data lain yang mendukung data primer.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei yang dilakukan dengan dua bagian:

1. Teknik observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian
2. Teknik wawancara, yaitu melakukan wawancara kepada bagian manajemen produksi.
3. Teknik Survey, yaitu teknik untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan.

3. Tahapan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang terkait dan terusun secara sistematis. Rangkaian tersebut tersusun dalam sebuah prosedur penelitian yang berisi tahapan. Setiap tahapan merupakan bagian yang menentukan untuk tahapan berikut.



4. Pengukuran Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Misalnya sudah disediakan kolom (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) dan responden tinggal memilih salah satu dari 5 kolom tersebut).

5. Sampel dan Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan subjek yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwo dan Subagyo; 2000:79). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi

yang digunakan dalam penelitian. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

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

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi (60 responden)

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, adalah sebesar 10%

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada tenaga kerja. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah dibuat berdasarkan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) dan Faktor Lingkungan Fisik (X) yang terdiri dari

Pencahayaan (X_1), Temperatur (X_2), Kebisingan (X_3), dan Tata ruang (X_4) sebagai variabel bebas kepada responden untuk dijawab. Yang menjadi responden tenaga kerja bagian produksi yang bekerja di PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

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

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi (60 responden)

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, adalah sebesar 10%.

Maka:

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2} = 35,50 = 36$$

Jadi, sampel yang digunakan untuk pengamatan ini adalah sebanyak 36 karyawan produksi PT. JAPFA Comfeed Indonesia Unit Padang secara acak.

Profil responden ini diklasifikasikan berdasarkan :

1. Divisi Kerja Responden

Hasil analisis data berdasarkan Divisi Kerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel Profil Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Divisi	Jumlah	Persentase
Produksi	36	100%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2021.

2. Lama Bekerja Responden

Dalam penelitian ini usia kerja responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok usia kerja, seperti yang tercantum pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel Profil Responden Berdasarkan Usia Kerja

Usia Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-5	6	16,67
6-10	18	50
11-15	12	33,33
Total	36	100

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh karyawan usia kerja 6-10 tahun sebanyak 18 (50%) responden, disusul oleh karyawan usia kerja 11-15 tahun yaitu 12 (33,33%) responden, dan karyawan usia kerja 1-5 tahun berjumlah 6 (16,67%).

3. Usia Responden

Dalam penelitian ini responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok usia, seperti yang tercantum pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21 – 30	14	38,89
31 – 40	20	55,56%
41 – 50	2	5,56%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.3. diatas, dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh kelompok umur 31 – 40 tahun, yaitu 20 (55,56%) responden, yang disusul oleh kelompok umur 21 – 30 tahun, yaitu 14 (38,89%) responden, dan usia 41 - 50 tahun yaitu 2 (5,56%) responden.

1.Uji Validitas dan Reabilitas

Adapun Interpretasi hasil pengolahan data uji validitas dengan menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Data Interpretasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0,715	0,3291	Valid
	Y2		0,884		Valid
	Y3		0,795		Valid
	Y4		0,722		Valid
	Y5		0,842		Valid
	Y6		0,894		Valid
	Y7		0,871		Valid
Faktor Lingkungan Kerja	X1-1	Pencapaian (X ₁)	0,831	0,3291	Valid
	X1-2		0,885		Valid
	X1-3		0,878		Valid
	X1-4		0,795		Valid
	X2-1	Temperatur (X ₂)	0,809	0,3291	Valid
	X2-2		0,869		Valid
	X2-3		0,884		Valid

	X2-4		0,687		Valid
	X3-1	Kebisingan (X ₃)	0,868	0,3291	Valid
	X3-2		0,893		Valid
	X3-3		0,898		Valid
	X3-4		0,819		Valid
	X4-1		Tata Ruang (X ₄)		0,733
	X4-2	0,543		Valid	
	X4-3	0,699		Valid	
	X4-4	0,743		Valid	

1. Uji Reliabilitas

Adapun Interpretasi hasil pengolahan data uji reabilitas dengan menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Data Hasil Interpretasi Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Reliabel Hitung	Reliabel Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kinerja (Y)	0,795	0,6	Diterima/reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaann (X ₁)	0,826	0,6	Diterima/reliabel
	Temperatur (X ₂)	0,819	0,6	Diterima/reliabel
	Kebisingan (X ₃)	0,832	0,6	Diterima/reliabel
	Tata Ruang (X ₄)	0,765	0,6	Diterima/reliabel

Keterangan

Ketentuan nilai reliabelitas jika $< 0,600$ = buruk, jika $> 0,600$ diterima/ reliable

2. Uji Asumsi Klasik

2.1. Uji Normalitas

Tabel Nilai Uji Normalitas

Metode	Nilai	Sig
Kolmogorov-Smirnov	0,118	0,200
Shapiro-Wilk	0,946	0,078

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0, 2021.

- Nilai signifikansi (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.2 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov data berdistribusi normal.
- Nilai signifikansi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0.078 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk data berdistribusi normal.

2.2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Nilai Uji Heterokedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.473
	Pencahayaan	.125
	Temperatur	.873
	Kebisingan	.392
	Tata ruang	.333

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0, 2021

2.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9. Nilai Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pencahayaan	.149	6.702
	Temperatur	.168	5.957
	Kebisingan	.144	6.939
	Tata ruang	.919	1.088

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0, 2021

3. Regresi Linear Berganda

Tabel Nilai Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.822	2.954		1.632	.113
	Pencahayaan	.142	.244	.091	.583	.564
	Temperatur	.282	.307	.135	.916	.367
	Kebisingan	1.240	.271	.729	4.578	.000
	Tata ruang	-.073	.157	-.029	-.463	.646

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22.0, 2021

4. Pengujian Hipotesis dan Uji Estimasi Parameter

Tabel Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.872	1.66471

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22.0, 2021

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Pencahayaan (X₁)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.756	2.29859

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Temperature (X₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.742	2.36512

a. Predictors: (Constant), X₂

Berdasarkan data pada tabel 4.13, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,742. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,742 sama dengan 74,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik temperature berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 74,2%, sedangkan sisanya yakni 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Kebisingan (X₃)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.875	1.64209

a. Predictors: (Constant), X₃

Berdasarkan data pada tabel 4.14, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,879. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,879 sama dengan 87,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik kebisingan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,9%, sedangkan sisanya yakni 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Tata Ruang (X₄)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	.047	.019	4.60912

a. Predictors: (Constant), X₄

Berdasarkan data pada tabel 4.15, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,047. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,047 sama dengan 4,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik tata ruang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,7%, sedangkan sisanya yakni 95,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

5. Uji F (Simultan)

Tabel 4Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672.091	4	168.023	60.631	.000 ^b
	Residual	85.909	31	2.771		
	Total	758.000	35			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22.0, 2021

6. Uji T (Parsial)

Tabel Uji T (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.632	.113
Pencahayaan	.583	.564
Temperatur	.916	.367
Kebisingan	4.578	.000
Tata ruang	-.463	.646

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22.0, 2021

Berdasarkan data di atas, terdapat 2 hipotesis (H_a) yang diajukan dalam uji t ini:

- H_1 = Pencahayaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_2 = Temperatur (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_3 = Kebisingan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_4 = Tata ruang (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis dalam uji t pertama adalah:

- H_0 = Variabel independent (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- H_1 = Variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t pertama:

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $> 0,05$
- H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $< 0,05$

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel independent ini akan di uji signifikansinya, berikut hasil ujinya:

- Variabel Pencahayaan (X_1)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,853 < t_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi $0,564 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “pencahayaan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”, artinya semakin ditingkatkannya perbaikan pencahayaan maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan

- Variabel Temperatur (X_2)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,916 < t_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi $0,367 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “temperatur (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”, artinya semakin ditingkatkannya perbaikan temperature ruangan maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan

- Variabel Kebisingan (X_3)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,578 > t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya “kebisingan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”, artinya semakin ditingkatkannya perbaikan tingkat kebisingan di area kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan

d. Variabel Tata ruang (X_4)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,463 < t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikansi $0,646 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “tata ruang (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”, artinya semakin ditingkatkannya perbaikan tata ruang maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun hasil analisis variabel -variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial:

1. Variabel Pencahayaan (X_1)

Nilai t_{hitung} sebesar $0,853 < t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikansi $0,564 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “pencahayaan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”

2. Variabel Temperatur (X_2)

Nilai t_{hitung} sebesar $0,916 < t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikansi $0,367 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “temperatur (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”.

3. Variabel Kebisingan (X_3)

Nilai t_{hitung} sebesar $4,578 > t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya “kebisingan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”.

4. Variabel Tata ruang (X_4)

Nilai t_{hitung} sebesar $-0,463 < t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikansi $0,646 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “tata ruang (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)”. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,887. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,887 sama dengan 88,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik (pencahayaan, temperature, kebisingan dan tata ruang) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 88,7%, sedangkan sisanya yakni 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Saran yang dapat diusulkan setelah diselesaikan penelitian ini adalah:

a. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja karyawan terutama dalam hal tingkat kebisingan di tempat kerja.

b. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

c. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik, karena variabel lingkungan kerja fisik

mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kebisingan, temperature, dan pencahayaan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Amanda, 2015, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Roda Pasifik Mandiri Semarang, Jurnal Manajemen UDINUS (2015), hal:1-15.
- Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Annakis, John, AntonioLoba and Soma Pillay, 2011, Exploring Monitoring, Work Environmrent and Flexibility As Predictos Of Job Statisfaction Within Australian Call.International Journal of Busines and Management, 6(2), pp:9-15.
- Antara, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort and Spa, Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, 2(1), hal:66.
- Armanu Toyib, Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja:Pendekatan Konsep. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 1 September, 2015.(<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>)
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos,Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Beekum, Rafik Issa.2004. Etika Bisnis Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhermawan, A. A. Ngr. Bagus, I Gd. Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 6(2).
- Febriani, Tina dan Indrawati, 2013, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali,E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(5).
- Fitriani, Aziz, dan Yunus, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4, No. 3, Agustus 2015, hal: 92-100.
- Gurdjito, Musadeq, dan Nurtjahjono, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 13, No. 1, Agustus 2014, hal: 1-8.
- Hardiyono dan Helwiyani, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship, Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, hal: 86-96.
- Hurley, 2000, Work Environment, Time Off Lead Job Satisfaction List. National Hog Farmer, 45(6),pp:7.
- Husen dan Hady, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakter Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah, Jurnal Manajemen Akuntansi, Vol. 13, No.1, April 2012, hal: 35-44.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku kedua.
- Ramillah, Fetty I., Agustina Hotma Uli Tumanggor, Amarria Dila Sari, 2017, The Analysis of Thermal Comfort in Kitchen. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering 215. pp.1-8.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Tumanggor, A. H. U. (2021). Buku Ajar Pengantar Teknik Industri. Pena Persada. Banyumas.
- Uma Sekaran, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat