

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA WENANG INDAH

### THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. SURYA WENANG INDAH

Oleh :

Kevin C. Tangkawarouw<sup>1</sup>

Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>

Genita G. Lumintang<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1kevincht94@gmail.com](mailto:kevincht94@gmail.com)

[2VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id](mailto:VictorP.KLengkong@unsrat.ac.id)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah. Saran untuk PT. Surya Wenang Indah sebaiknya agar lebih dipertahankan dan juga sekaligus ditingkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi kedepan.

**Kata Kunci :** lingkungan kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan.

**Abstract:** Good human resources will help the company in achieving the planned goals, the company needs to provide guidance to its employees. In addition, companies need to pay attention to the work environment in the workplace such as facilities that will assist employees in completing their duties. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment and work ability on the performance of PT. Surya Wenang Indah employees simultaneously. The research method used is quantitative research with the type of associative research using a multiple linear regression analysis tool. In this study using a census technique in which a population of 40 people was used as respondents in this study. Based on the results of multiple linear regression analysis with simultaneous testing it is known that the work environment variable work ability is obtained F Value which means that work environment variables work ability simultaneously has a positive influence on employee performance variables in PT. Surya Wenang Indah. Advice for PT. Surya Wenang Indah should be more maintained and also at the same time improve employee performance to be better in the future.

**Keywords:** work environment, work ability, employee performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Kualitas sumber daya manusia di perusahaan ini sangatlah penting, karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan seperti meningkatkan penjualan dan memperluas wilayah dapat dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Kemampuan kerja karyawan juga perlu diperhatikan karena jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan menyenangkan dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia di perusahaan ini sangatlah penting, karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan seperti meningkatkan penjualan dan memperluas wilayah dapat dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah.
3. Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016: 10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016: 51).

Menurut Sedarmayanti, dalam Kakinsale (2015: 901) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Hertanto dalam Tjiabrata (2017: 157) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### Kemampuan Kerja

Setiap manusia memiliki kemampuan yang tidak sama tidak berarti bahwa beberapa individu dianggap lebih rendah dari yang lain. Apa yang kita akui adalah setiap individu atau orang memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau kurang unggul dibandingkan individu atau orang lain dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Dari sudut pandang manajemen, masalahnya bukanlah pada apakah setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda. Mereka memang berbeda, tetapi isunya adalah mengetahui bagaimana setiap individu bias memiliki kemampuan yang berbeda dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik (Robbins, 2008: 57).

### Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun, (2006:25) Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan Torang, (2012: 118) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi. Keban dalam Kontu, (2015: 750) menjelaskan bahwa

kinerja karyawan merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

### Penelitian Terdahulu

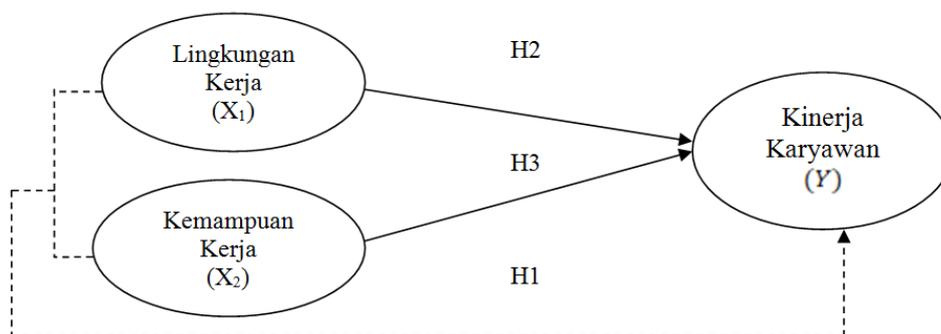
Mamesah (2016), dalam penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Dengan menggunakan metode penelitiannya yaitu metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado dengan jumlah sampel dalam penelitian yaitu 47 orang. Hasil penelitian ini dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Muhammad (2016), penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan rumus slovin di dapat sebanyak 56 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Weol (2015), penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengungkap Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. 65 pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara telah disurvei sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, Penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan Kinerja Pegawai dalam rangka meningkatkan Kinerja Organisasi secara keseluruhan dan akan mendorong keberhasilan Organisasi secara keseluruhan dan kemajuan daerah khususnya Provinsi Sulawesi Utara.

Paruru (2016), penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Populasi sebanyak 68 karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan tersebut.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

**Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1. Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah  
 H2. Kemampuan Kerja diduga secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah  
 H3. Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012:36) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini untuk menganalisis Lingkungan kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah dengan menggunakan analisis kuantitatif.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Surya Wenang Indah Jl. Politeknik Raya No. 157 Mapanget. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari karyawan serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu selama 6 (enam) bulan, dari April sampai September tahun 2018.

**Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Wenang Indah. Populasi dari PT. Surya Wenang Indah sendiri jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Surya Wenang Indah yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

**Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan data primer sendiri merupakan data yang langsung diberikan kepada responden sendiri sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data penunjang yang sebelumnya sudah adadi PT. Surya Wenang Indah.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara langsung di kantor PT. Surya Wenang Indah.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Presentase (%)
1	Laki-laki	22	55
2	Perempuan	18	45
Total		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 1 Menunjukkan, bahwa dari keseluruhan responden terdapat 55% adalah laki-laki dengan jumlah 22 karyawan dan 45% adalah perempuan dengan jumlah 18 karyawan. Dengan presentase pria sebesar 55 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria.

**Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,454	0.312	Valid
	X1.2	0,529	0.312	Valid
	X1.3	0,373	0.312	Valid
	X1.4	0,669	0.312	Valid
	X1.5	0,450	0.312	Valid
	X1.6	0,394	0.312	Valid
	X1.7	0,617	0.312	Valid
	X1.8	0,829	0.312	Valid
	X1.9	0,409	0.312	Valid
	X1.10	0,437	0.312	Valid
	X1.11	0,577	0.312	Valid
	X1.12	0,747	0.312	Valid
Kemampuan Kerja	X2.1	0,610	0.312	Valid
	X2.2	0,776	0.312	Valid
	X2.3	0,912	0.312	Valid
	X2.4	0,957	0.312	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,714	0.312	Valid
	Y.2	0,788	0.312	Valid
	Y.3	0,814	0.312	Valid
	Y.4	0,780	0.312	Valid
	Y.5	0,511	0.312	Valid
	Y.6	0,729	0.312	Valid
	Y.7	0,718	0.312	Valid
	Y.8	0,619	0.312	Valid
	Y.9	0,425	0.312	Valid
	Y.10	0,527	0.312	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisisioner penelitian penulis. Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua item kuesioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0,312$  (nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n=40$ ). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.726	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.819	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.761	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2018

Hasil tabel 3 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Multikolinearitas**

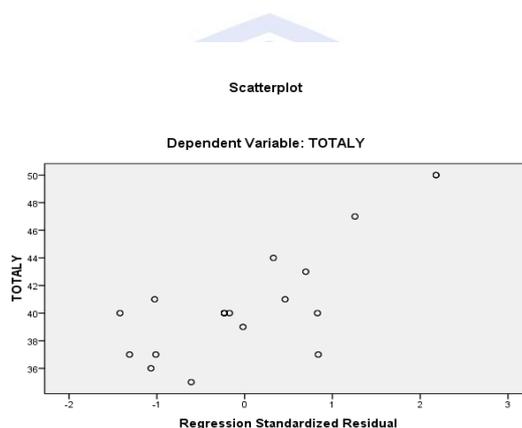
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	.995	1.005	Bebas Multikolinearitas
Kemampuan Kerja	.995	1.005	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2018

Dengan melihat Tabel 4 nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja yaitu 1.005, variabel Kemampuan Kerja yaitu 1.005 maka disimpulkan tidak terjadi multikolienaris.

**Grafik Uji Heteroskedastisitas**



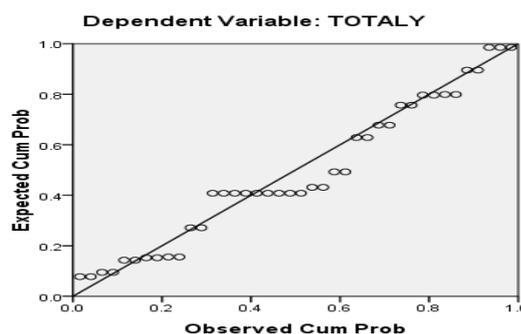
**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 3 Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Autokorelasi****Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.376	3.034	1.845

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2018

Dasar pengambilan keputusan pada uji Durbin-Watson (DW) adalah sebagai berikut:

- $1,65 < DW < 2,35$  berarti tidak terjadi autokorelasi
- $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  berarti tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$  berarti terjadi autokorelasi

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.84 nilai tersebut berada di antara 1,65 dan 2.35 berarti tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Linear Berganda****Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.768	6.453		2.909	.000
	Lingkungan kerja	.091	.125	.092	2.829	.000
	Kemampuan kerja	-1.105	.224	-.626	-4.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji t dan Uji F****Tabel 7. Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.768	6.453		2.909	.000		
	Lingkungan kerja	.091	.125	.092	2.829	.000	.995	1.005
	Kemampuan kerja	-1.105	.224	-.626	-4.936	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil perhitungan pada Tabel 7 diperoleh:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung} = 2.829 > t_{tabel} = 1.684$  dengan signifikansi  $0,000 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diterima.

## 2. Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung} = -4.936 < t_{tabel} = 1.684$  dengan signifikansi  $0.000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

### Hasil Uji F

#### Tabel 8. Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.998	2	117.499	12.764	.000 <sup>a</sup>
	Residual	340.602	37	9.205		
	Total	575.600	39			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan, 2018

Hasil pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12.764 dengan signifikansi 0,000, sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi adalah sebesar 2,40. Hal ini berarti  $F_{hitung} = 12.764 > F_{tabel} = 2,40$  dan signifikansi  $< 0,05$  dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PT. Surya Wenang Indah banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan, Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Dari hasil uji t menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjiabrata (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agbozo (2017) dengan judul penelitian *The Effect of Work Environment on Employees Performance: Evidence from The Banking Sector in Ghana* menunjukkan penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga SDM membutuhkan keahlian yang cukup handal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta

modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dari hasil uji t menjelaskan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Artinya PT. Surya Wenang Indah harus lebih memperhatikan kemampuan kerja karyawan sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik kita perlu meningkatkan produktivitas seperti karyawan harus menguasai semua ketrampilan yang diperlukan dalam organisasi, fokus dengan apa yang dikerjakan, dan mengadakan pengembangan kemampuan tenaga kerja baik formal maupun non formal. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif. Penelitian ini sejalan dengan Kontu (2015) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan hasil ini juga di dukung oleh Pramata dan Wardani (2018) yang menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel kemampuan kerja yaitu -0,177 bertanda negatif, artinya kemampuan kerja berbanding terbalik atau berlawanan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05 yang artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Fahrurrozi (2017) yang berjudul *The Influence of Working Ability and Work Environment to The Performance of Civil Servants by Motivation of Employees Work Information Defense of Land Arrangement Indonesia* membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Surya Wenang Indah memperhatikan hasil dalam penelitian ini agar dapat mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi kedepan.
2. PT. Surya Wenang Indah agar dapat mempertahankan kredibilitas dan kinerja karyawan yang baik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembandingan untuk melakukan penelitian lain yang ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, Yogyakarta.
- Agbozo, George Kafui. 2017. *The Effect of Work Environment on Employees Performance: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. ISSN 2331-0707 Vol. 5 No. 1, Hal 12-18. <https://www.researchgate.net/publication/318207436> *The Effect of Work Environment on Employees Performance Evidence from the Banking Sector in Ghana* Diakses pada tanggal 10 November 2018
- Fahrurrozi, Dodi. 2017. *The Influence of working ability and work environment to the performance of civil servants by motivation of employees work information defense of lan arrangement Indonesia*. ISSN 2349-5979 Vol. 4 No. 4, Hal 163-171. <http://www.allsubjectjournal.com/archives/2017/vol4/issue12.4-12-50> Diakses pada tanggal 8 November 2018
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kakinsale,Alfine. 2015. Pengaruh Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol. 3 No. 1,

- Hal 900-911. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7619> Diakses pada tanggal 10 November 2018
- Kontu, Oktafia. 2015. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 3 No. 1, Hal 748-759. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7549> Diakses pada tanggal 10 November 2018
- Mahsun, Mohammad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE. Yogyakarta.
- Mamesah, Andrew. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 4 No.3, Hal 600-611. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1524/showToc> Diakses pada tanggal 12 November 2018
- Muhammad, Sri Rahyu. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 4 No. 1, Hal 045-055. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558> Diakses pada tanggal 12 November 2018
- Pratama dan Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Jurnal Muqtasid. Hal119-129. [https://www.researchgate.net/publication/324060766\\_Pengaruh\\_Kemampuan\\_Kerja\\_dan\\_Semangat\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Melalui\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Studi\\_Kasus\\_Bank\\_Syariah\\_Mandiri\\_Kantor\\_Cabang\\_Kendal](https://www.researchgate.net/publication/324060766_Pengaruh_Kemampuan_Kerja_dan_Semangat_Kerja_Terdapat_Kinerja_Karyawan_Melalui_Kepuasan_Kerja_Studi_Kasus_Bank_Syariah_Mandiri_Kantor_Cabang_Kendal) Diakses pada tanggal 11 Januari 2019
- Paruru, Julita By. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. AIR Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 5 No. 1, Hal 225-233. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15544> Diakses pada tanggal 12 November 2018
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&B*. Bandung. Alfabeta
- Tjiabrata, Fernando. 2017. Pengaruh Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 5 No. 2, Hal 1570-1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227> Diakses pada tanggal 13 November 2018
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Weol, David Harly. 2015. Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 15 No. 5, Hal 598-609. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10136> Diakses pada tanggal 13 November 2018