

Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda

Aprianur^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: aprianur1996@yahoo.com

Diterima: 08/08/19

Revisi: 21/08/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan Studi: Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. Salim Surya Phone, untuk hasil data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner untuk karyawan perusahaan sebanyak 200 orang yang menjadi responden penelitian.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dibantu dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 24.

Hasil: Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja eksternal (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dan diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,634 + 0,712 X$. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai beta 0,868, dan diperoleh nilai *t* hitung sebesar 22,770 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), serta derajat kebebasan sebanyak 198 sehingga diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,972, maka dapat disimpulkan bahwa $22,770 > 1,972$ dengan ($\alpha = 0,05$).

Manfaat: Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk bisa mengelola lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Abstract

Purpose of the Study: To determine the effect of the external work environment on employee performance generated at PT. Salim Surya Phone, for the results of the data obtained based on the results of questionnaires for company employees as many as 200 people who become research respondents.

Methodology: Data collection is the survey method, and assisted with tools that are questionnaires distributed through Google form, in analyzing data, this study uses a simple linear analysis based on the output of the SPSS version 24 application.

Results: To find out whether there is an influence between external work environment variables (X) and employee performance (Y) and a simple linear regression equation $Y = 4.634 + 0.712 X$ is obtained. with a significance level of 0,000, and a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$), and a degree of freedom of 198 so that a *t* table value of 1.972 is obtained, it can be concluded that $22.770 > 1.972$ with ($\alpha = 0.05$).

Benefits: As a material consideration for the company to be able to manage a good work environment within the company that will have an impact on the performance produced by employees.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Eksternal, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia karena ini faktor penting dalam berjalannya kegiatan atau proses kerja di perusahaan. Dalam hal ini sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena berkaitan dengan adanya lingkungan kerja yang baik agar proses kerja atau kinerja dapat meningkat dan berjalan sesuai keinginan perusahaan agar mencapai tujuan. Perlu dukungan lebih dari perusahaan agar menjadikan lingkungan kerja yang sangat baik agar para karyawan tidak merasa jenuh dalam menjalankan kegiatan di dalam atau di luar perusahaan. Menurut Syadam (2005), menjelaskan lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan seluruh prasarana kerja yang ada di lingkungan pekerja atau karyawan yang sedang menjalankan kegiatan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kegiatan pekerjaan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja perusahaan harusnya memperhatikan semua kegiatan pada lingkungan internal dan eksternal karena semua lingkungan itu saling berhubungan satu sama lain. Lingkungan kerja eksternal yaitu kegiatan yang berada diluar perusahaan untuk mendukung proses kegiatan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja eksternal juga kadang tidak di dukung dengan baik perusahaan karena terlalu fokus kegiatan di dalam perusahaan. Manajemen di dalam perusahaan selalu dituntut untuk selalu memperhatikan kedua bagian tersebut yaitu eksternal dan internal. Perusahaan harus mencari cara bagaimana agar lingkungan eksternal lebih maksimal dalam kegiatan perusahaan. Menurut pendapat Sugiono (2000), Lingkungan kerja eksternal adalah kegiatan yang berasal dari luar organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap organisasi

atau perusahaan. Pengaruh secara tidak langsung seperti pelanggan, sesama karyawan, masyarakat dan pemerintah. Kegiatan lingkungan kerja eksternal mempunyai pengaruh secara tidak langsung untuk perusahaan. Kegiatan yang berada diluar organisasi atau perusahaan sudah menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan dan dijalankan perusahaan. Lingkungan kerja eksternal sangat berpengaruh penting dalam kegiatan diluar perusahaan untuk mendukung kegiatan didalam perusahaan atau organisasi. Persepsi manajer tentang lingkungan eksternal yang dinilai semakin dinamis menjadi penekanan. Indikator-indikator yang dipakai dalam menilai lingkungan eksternal, untuk indikator lingkungan kerja eksternal menurut Kotler (1999), ada empat yaitu pemerintah, pemasok, pelanggan dan pesaing. Peneliti mengaitkan lingkungan kerja eksternal pada kinerja karyawan karena pentingnya pengaruh kegiatan yang berada diluar perusahaan untuk mendukung kegiatan yang ada didalam perusahaan dan membawa dampak baik bagi karyawan dalam bekerja secara langsung untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Prawirosentono (2012), Kinerja adalah hasil kerja atau kinerja yang telah dicapai oleh karyawan individu atau secara kelompok didalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Peneliti mengambil objek penelitian yaitu PT. Salim Surya Phone di Samarinda karena perusahaan ini tidak asing lagi bagi masyarakat Samarinda, dikenal dengan memiliki jumlah karyawan yang banyak, dengan jumlah karyawan tersebut PT. Salim Surya Phone bisa tetap mampu bertahan hingga saat ini dan tentunya perusahaan ini merupakan perusahaan yang mampu mengatur serta memperhatikan lingkungan kerja diluar organisasi atau kegiatan diluar perusahaan yang akan memberikan dampak baik untuk perusahaan, oleh karena itu peneliti tertarik mengaitkan variabel dengan objek penelitian pada perusahaan tersebut. Peneliti mengaitkan lingkungan kerja eksternal dengan kinerja karyawan pada objek penelitian yaitu PT. Salim Surya Phone di Samarinda, karena peneliti menganggap perusahaan yang menjual berbagai jenis *handphone* dan *acesories* ini merupakan perusahaan yang telah sukses di Samarinda, Kalimantan Timur, dan mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pada saat sekarang ini, perusahaan tersebut juga memiliki jumlah karyawan yang banyak, peneliti beranggapan bahwa lingkungan kerja eksternal di PT. Salim Surya Phone sangat diperlukan mulai dari karyawan sampai pelanggan yang datang agar dapat menciptakan dampak yang baik bagi perusahaan dan kinerja karyawan serta pelanggan dalam perusahaannya sehingga kinerja karyawan yang di hasilkan semua kegiatan berjalan dengan baik dan target perusahaan juga cepat tercapai. Hal tersebut membuat PT. Salim Surya Phone ini mampu bersaing hingga pada saat sekarang ini, oleh karena itu dengan beberapa hal tersebut dapat peneliti pertimbangkan untuk mengaitkan objek penelitian pada perusahaan, bahwa variabel lingkungan kerja eksternal dengan kinerja karyawan sangat cocok pada objek yang akan diteliti yaitu PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Salim Surya Phone yang berlokasi di JL. KH. Abdul Hasan No.56 Rt.19, Kota Samarinda. PT. Salim Surya Phone adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan dan berbentuk grub bisnis seperti penjualan elektronik seperti *smart phone* beserta aksesorisnya, furniture, telekomunikasi, warung makan, fashion, dan penginapan. PT. Salim Surya Phone adalah perusahaan yang sudah cukup dikenal oleh masyarakat Smarinda, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 400 orang yang terbagi dari setiap cabang perusahaan yang berkembang di Samarinda, yang siap melayani kebutuhan masyarakat Samarindatentunya.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karen dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 400 orang karyawan yang bekerja pada PT. Salim Surya Phone, namun sebelumnya harus diketahui terlebih dahulu apakah pengertian dari populasi itu sendiri. Oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel untuk setiap penelitian sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang sudah diketahui. Peneliti memilih rumus simple random sampling dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah

diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat simpel tidak ribet, random berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya homogen, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% -5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{400}{1 + 400 (0,05)^2} \tag{2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400 (0,0025)} \quad n = \frac{400}{1 + 1}$$

$$n = 200 \text{ orang}$$

Diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi perusahaan Salim Surya Phone adalah sebanyak 400 orang, dan tingkat kesalah yang digunakan adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 200 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Salim Surya Phone adalah sebanyak 400 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut berarti perusahaan ini memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapan kusioner penelitian, maka peneliti menyebarkan kusioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Salim SuryaPhone.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \tag{3}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yang akan diprediksi

X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 1 : Skala Penilaian Lingkungan Kerja Eksternal Dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menguji data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden tentang butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone diSamarinda.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone diSamarinda.

2.7 Uji T

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel yang akan dijelaskan yaitu lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana: b = Koefisien Regresi, s_b = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika t tabel $\leq t$ hitung, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan. Jika t tabel $\geq t$ hitung, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Lingkungan Kerja Eksternal Dan Kinerja Karyawan

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.9 UjiValiditas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan anantara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 24 untuk medapatkan hasil uji data penelitian yang telah didapatkan. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa intrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus > dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 10 butir pernyataan untuk indikator lingkungan kerja eksternal dan 8 pernyataan untuk indikator kinerja karyawan.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Eksternal (X)

Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Pemerintah(X1)	LKE1.2	0.826	Valid
Pemasok (X2)	LKE2.1	0.790	Valid
	LKE2.2	0.703	Valid
Pelanggan(X3)	LKE3.1	0.521	Valid
	LKE3.2	0.826	Valid
Pesaing (X4)	LKE4.1	0.629	Valid
	LKE4.2	0.845	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Efektivitas dan Efisiensi (Y1)	KK1.1	0.676	Valid
		KK1.2	0.717	Valid
2	Tanggung Jawab (Y2)	KK2.1	0.650	Valid
		KK2.2	0.572	Valid
3	Disiplin (Y3)	KK3.1	0.693	Valid
		KK3.2	0.679	Valid
4	Inisiatif (Y4)	KK4.1	0.732	Valid
		KK4.2	0.680	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 4 dan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid karena melebihi syarat yaitu r hitung $\geq 0,5$ setelah menguji validitas intrumen maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini dapat dikatakan realibel jika *alpha cronbach* sebesar $\geq 0,6$ berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2016).

2.10 UjiReabilitas

Hasil reabilitas penelitian lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, dengan 4 indikator untuk lingkungan kerja eksternal, dan 4 indikator untuk kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah, adalah:

Tabel 6 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Lingkungan Kerja Eksternal (X)	0.761	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.766	Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 6 diatas, bahwa semua butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja eksternal dan kinerja karyawan dikatakan realibel karena koefisien reabilitasnya $\geq 0,6$. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, digunakan analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel lingkungan kerja eksternal dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel

skala penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghazali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Lingkungan Kerja Eksternal Dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari tabel 7 yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel lingkungan kerja Eksternal dan kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel lingkungan kerja eksternal yang mengukur berdasarkan 5 indikator penelitian yaitu pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, musik, dan keamanan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel lingkungan kerja eksternal disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Lingkungan Kerja Eksternal

Indikator	Skor
Pemerintah	3,90
Pemasok	4,51
Pelanggan	4,42
Pesaing	4,35
Rata-rata Skor	4,29

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 8 diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,29 untuk indikator pada variabel lingkungan kerja eksternal, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT. Salim Surya Phone telah memberikan lingkungan kerja eksternal yang nyaman dan dapat diterima oleh para karyawannya. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel lingkungan kerja eksternal dengan 4 indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator penelitian yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dengan delapan butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Efektivitas dan Efisiensi	4,49
2	Tanggung Jawab	4,43
3	Disiplin	4,49
4	Inisiatif	4,48
Rata-rata Nilai		4,47

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 9 diatas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,47 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda sudah sangat baik, karena didukung dengan lingkungan kerja eksternal yang memadai untuk kenyamanan karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja eksternal dan kinerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012), yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah

2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup Kuat
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut: Tabel 11 : Hasil Analisis Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Lingkungan Kerja Eksternal	0,799	22,770	0,000
Konstanta F	7,044		
Hitung R ²	5,184		
Adjusted R ²	0,724		
R	0,851		
	0,722		
Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)			

Berdasarkan hasil tabel diatas perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Eksternal terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0,724. Dengan demikian berarti Lingkungan Kerja Eksternal dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 72,4% sedangkan sisanya sekitar 27,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dari hasil perhitungan tersebut dimasukan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 7,044 + 0,799 X \tag{4}$$

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai beta 0,868, dan diperoleh nilai t hitung sebesar 22,770 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), serta derajat kebebasan sebanyak 198 sehingga diperoleh nilai tabel sebesar 1,972, maka dapat disimpulkan bahwa $22,770 > 1,972$ dengan ($\alpha = 0,05$). Sehingga Ha diterima sedangkan pernyataan Ho di tolak hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone. Dengan perolehan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,724. Artinya lingkungan kerja eksternal mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sekitar 27,6%.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Salim Surya Phone sudah cukup dikenal oleh masyarakat Samarinda, yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, dan terbagi dari beberapa cabang perusahaan. Perusahaan Surya Phone merupakan perusahaan yang berbentuk grub atau kelompok bisnis, selain menjual *hanphone* serta *acesories handphone*, surya phone juga telah membuka cabang bisnis baru yaitu dalam bidang penjualan *furniture*, penginapan, *mini market*, *fashion*, dan warung makan yang menjadi cabang bisnis dari perusahaan Surya Phone di Samarinda. Jumlah total seluruh karyawan yang ada pada perusahaan Surya Phone adalah 400 orang, dan diambil sampel yang telah diketahui dipembahasan sebelumnya yaitu sebanyak 200 orang responden, maka peneliti akan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 200 orang karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, kuesioner akan dibagikan kepada berbagai unit kerja seperti; *Officer/Leader*; *Staff/Admin*; *Team Setting*; *Sales Promotion Girls (SPG)*; dan *Sales Promotion Boy (SPB)*. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan link penelitian melalui *Google Formulir* untuk dapat diisi pada setiap pernyataan yang telah diberikan. Sehingga dari hasil tanggapan yang telah diterima dari responden, maka dapat di gambarkanlah karakteristik responden penelitian tentang lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Salim Surya Phone adalah sebagai berikut:

3.1 Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	Prosentase
1	16- 20Tahun	22	11%
2	21- 25Tahun	173	86.5%
3	26- 30 Tahun	4	2 %
4	>30 Tahun	1	0.5%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada **Tabel 12**, dapat diketahui bahwa sebanyak jumlah responden yaitu 200 orang karyawan ada PT. Salim Surya Phone yang menjadi responden penelitian, adalah sebanyak 22 orang responden atau sebesar 11% responden berumur 16-20 tahun, 173 responden atau sebesar 86,5% responden berumur 21-25 tahun dan sebanyak 4 responden atau sebesar 2% responden berumur 26-30 tahun, serta 1 orang atau sebesar 0,5% responden yang berumur diatas >30 tahun berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif dan perusahaan mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Pria	48	24%
2	Wanita	152	76%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari **tabel 13** bahwa karyawan pada PT. Salim Surya Phone, yaitu sebesar 48 orang responden atau sebesar 24% adalah pria dan 152 orang responden atau sebesar 76% adalah wanita. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah wanita, hal ini dapat dikarenakan sebagian besar karyawan tersebut adalah bagian penjualan dan promosi produk yang melakukan aktivitas secara langsung dalam melayani konsumen, sehingga diperlukan banyak karyawan wanita yang memiliki sifat ketelitian, keramahan, kelembutan dan juga memberikan daya tarik kepada konsumen untuk mengetahui dan memperkenalkan produk yang ada pada perusahaan.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut ini adalah hasil dari jabatan kerja yang diisi oleh responden pada kuesioner penelitian karyawan PT. Salim Surya Phone, secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

No	Jabatan Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	Admin	6	3%
2	Karyawan	60	30%
3	SPG	96	48%
4	SPB	38	19%
Jumlah		200	100%

Dari hasil yang didapatkan pada **tabel 14** yaitu pengisian responden berdasarkan jabatan kerja yang ada, diketahui bahwa sebanyak 6 orang responden atau sebesar 3% jabatannya adalah admin, kemudian sebanyak 60 orang responden atau sebesar 30% adalah mengisi dengan jabatan karyawan perusahaan, kemudian sebanyak 96 orang responden atau sebanyak 48% adalah berjabatan SPG, serta sebanyak 38 orang responden atau sebanyak 19% adalah SPB. yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada **tabel 4** dan **tabel 5**, pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel lingkungan kerja eksternal dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel lingkungan kerja eksternal (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Namun pada nilai validitas pada indikator untuk pernyataan pemerintah tergolong paling rendah diantara nilai validitas untuk indikator yang lainnya, hal ini dikarenakan PT. Salim Surya Phone memiliki banyak sekali cabang perusahaan. Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan, yaitu indikator tanggung jawab memiliki nilai validitas yang paling rendah, diantara indikator yang lainnya, hal ini dapat disebabkan karena rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan itu kurang, karena sama seperti ruang gerak pada indikator lingkungan kerja eksternal, ada sebagian karyawan yang tidak puas dengan ruang gerak mereka, dan akan berdampak juga terhadap indikator kinerja karyawan, yaitu kurangnya tanggung jawab karyawan, misalnya karena ruang gerak yang terbatas, membuat mereka tidak tanggung jawab terhadap keselamatan barang, dan ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat memperhatikan lagi tingkat tanggung jawab karyawan

terhadap pekerjaannya dengan memberikan masukan atau melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja eksternal yang ada pada tempat kerja yang merekarasakan.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel lingkungan kerja eksternal yaitu dengan lima indikator penelitian adalah 4,29 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Salim Surya Phone merasakan lingkungan kerja yang sangat baik pada perusahaannya. Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan empat indikator yaitu 4,47 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Salim Surya Phone memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik, hal ini dikarenakan efektivitas dan efesinsi, tanggung jawab, disiplin, dan rasa inisiatif yang ada pada karyawan perusahaan sangat bagus. Namun diantara keempat indikator kinerja karyawan tersebut, terdapat skor penilaian untuk indikator tanggung jawab yaitu 4,33 paling rendah diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan poin sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone bahwa variabel lingkungan kerja eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan yang baik, sebuah perusahaan dapat memperhatikan kinerja karyawan secara terus menerus terlebih dalam tanggung jawab karyawan. Penting bagi perusahaan, karna karyawan harus memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaan dan bisa memberikan nilai positif untuk perusahaan agar lebih optimal.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aslinda. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. *Skripsi Penelitian: Universitas Haluoleo. Kendari*
- Davis, Keith Dan John W. Newstrom. 2003. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2 Jakarta: PT. Indeks.
- Echdar, Saban. 2013. Effect Of Internal And External Environment Of Human Capital Development (Empirical Study On Manufacturing Company Gopublik In Indonesia). *Reserch Journal: University STIE Nobel Indonesia. Makasar*
- Fajar, Siti & Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Up Stim Ykpn
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21 Update Pls Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*
- Harahap, Sofyan Syafri. 2011. *Teori Akutansi*. Jakarta. CV. Rajawali Pers
- Idris. 2001. Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal Dan Orientasi Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada UKM Batik Tulis Di Pantura Jawa Tengah). *Jurnal Penelitian: Universitas Diponegoro*.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.