

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

Alfiadi Prayogo<sup>1\*</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email : [alfiadip420@gmail.com](mailto:alfiadip420@gmail.com)

Diterima: 31/07/19

Revisi: 09/08/19

Diterbitkan: 31/08/20

### Abstrak

**Tujuan studi:** Lingkungan kerja internal dapat mempengaruhi fisik karyawan secara langsung ataupun tidak, lingkungan fisik harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan terutama untuk kelancaran proses kerja, sehingga menghasilkan kinerja maksimal untuk setiap karyawan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar peran lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya phone di Samarinda, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 200 orang karyawan.

**Metodologi:** Metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode survei dan dibantu dengan alat bantu kusioner, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja internal (X) terhadap kinerja karyawan(Y) dan diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 4,634 + 0,712 X$ .

**Hasil:** hasil perhitungan didapatkan nilai beta 0,868, dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 25,380 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  $25,380 > 1,972$  dengan ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga  $H_a$  diterima sedangkan pernyataan  $H_o$  di tolak hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone. Dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,765. Artinya lingkungan kerja internal mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,5%, sedangkan sisanya sekitar 23,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Manfaat:** untuk bisa mengetahui bagaimana lingkungan kerja internal pada PT. Salim Surya Phone apakah sudah berjalan sangat baik ataupun sebaliknya dan juga ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### Abstract

**Purpose of study:** Internal work environment can affect physical employees directly or not, the physical environment should look for in a company especially for a smooth work process, so it will generate maximum performance for every employees of the company. The purpose of this research is to find out how big a role of internal work environment on performance of employees at PT Salim Surya phone in Samarinda, research data obtained based on the results of a questionnaire that take samples as many as 200 people employees,

**Methodology:** Research data collection method using the methods of survey and assisted with kusioner tools, while the data analysis regression analysis used are simple, to find out whether there is influence between internal work environment variables (X) performance terhadap (Y) and a simple linear regression equation obtained  $Y = X + 0.712 4.634$ .

**Result:** The calculation of the results obtained, and the beta value of 0.868 earned value  $t_{hitung}$  of significance level of 0.000 25.380, and confidence level 95% ( $\alpha = 0.05$ ), and the degrees of freedom as much as 198 so that retrieved the value of the  $t_{tabel}$  of 1.972, then it can be inferred that with  $1.972 > 25.380$  ( $\alpha = 0.05$ ). So while the statement accepted  $H_a$   $H_o$  in decline this case showed that the internal work environment variables significant positive effect on performance of employees at PT Salim Solar Phone. With the acquisition of koefisien determination ( $R^2$ ) of 0.765. This means that the internal work environment affects employee performance of 76.5%, where as the remainder of about 23.5% is affected by other variables, which are not included in this study.

**Applications:** To be able to know how the internal work environment at PT. Salim Surya Phone has been running very well or vice versa and also wants to know how the employee's performance in the company.

**Kata kunci :** lingkungan kerja internal, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Secara garis besar sebuah perusahaan akan dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan dimana lingkungan tersebut dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Faktor internal mencakup kekuatan dan kelemahan didalam internal perusahaan. Analisis internal perusahaan merupakan analisis yang berguna dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan atas dasar sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan oleh para pakar ahli. Dengan adanya penelitian Wispandono (2010), yang mendefinisikan lingkungan internal adalah lingkungan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Analisis ini ditujukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan sebuah organisasi yang relatif dibandingkan dengan para pesaingnya. Lingkungan kerja internal sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan agar bisa tetap bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Berdasarkan penelitian dari Wispandono (2010), bahwa ada empat indikator dalam lingkungan internal yaitu pemasaran, keuangan, produksi dan organisasi. Perusahaan harus memaksimalkan strategi penjualan dan karyawan harus memperbanyak promosi produk produk yang akan mereka jual,

semua kegiatan dan aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan keuangan harus di kelola dengan baik dan benar agar bisa mencapai tujuan utama perusahaan tersebut. Keterampilan teknik karyawan dalam memproduksi produk yang akan mereka jual dan ketepatan waktu dalam memproduksi yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan jika berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan terdapat organisasi yang mengatur atau mengontrol perusahaan tersebut. Adanya organisasi yang telah terstruktur dengan baik maka perusahaan tersebut akan sangat mudah mencapai tujuan yang perusahaan inginkan. Menurut [Mangkunegara \(2009\)](#), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka akan berdampak positif bagi lingkungan kerja internalnya akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang lainnya serta mampu bersaing secara global. Lingkungan kerja internal mengaitkan pada PT. Salim Surya Phone ingin mengetahui seberapa kuat dan lemah pada perusahaan tersebut dalam segi pemasaran, produksi, keuangan dan organisasi yang ada pada PT. Salim Surya Phone. Jika lingkungan kerja internal berjalan dengan baik dan benar maka akan berpengaruh sangat positif bagi perusahaan. Lingkungan kerja internal memegang peran penting dalam sebuah perusahaan dan lingkungan kerja internal lah yang menentukan berkembang atau tidak nya suatu perusahaan. Peneliti mengaitkan lingkungan kerja internal dengan kinerja karyawan pada obyek penelitian PT. Salim Surya Phone. Lingkungan kerja internal memegang peran penting dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja internal yang mengontrol pemasaran, keuangan, produksi dan organisasi diperusahaan. Jika kinerja karyawan sangat produktif maka akan terwujud lingkungan kerja internal yang baik untuk PT. Salim Surya Phone. Jika lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan berjalan dengan baik tercipta tujuan utama perusahaan yaitu mampu bersaing secara global dan tidak menutup kemungkinan akan bertahan dalam persaingan yang sangat ketat. Menurut peneliti lingkungan kerja internal sangat berpengaruh bukan hanya pada kinerja keryawan tapi bisa untuk perusahaan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan dan bisa juga untuk mengontrol perusahaan dari segi pemasaran, keuangan, produksi dan organisasi. Pada dasarnya lingkungan kerja internal sangat di butuhkan pada perusahaan dan menjaga keseimbangan pada perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah 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 dibidang penjualan dan berbentuk grup bisnis seperti penjualan elektronik atau *smartphone* beserta aksesorisnya, furniture, telekomunikasi, caffe, fashion, dan penginapan.

### 2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang dimulai dari teori menuju pada data dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap sebuah teori yang digunakan dalam sebuah penelitian.

### 2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah total seluruh karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone adalah 400 orang untuk mengambil sampel dari jumlah populasi penelitian ini menggunakan rumus yang dikutip berdasarkan buku [Sugiyono \(2010\)](#), karena jumlah populasi objek penelitian sudah diketahui jumlahnya, berikut ini adalah rumus untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan populasi yang telah diketahui pada PT. Salim Surya Phone Samarinda.

(1)

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya ditetapkan 1% atau 5%, peneliti mengambil tingkat kesalahan sampel 5% Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan 5%, adalah :

$$n = \frac{400}{1 + 400 (5\%)^2}$$

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

$$\begin{aligned} n &= \frac{400}{1 + 400 (0,0025)} \\ &= 200 \text{ orang} \end{aligned}$$

## 2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka diberikan definisi operasional variabel tentang lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan beserta indikator-indikator pendukungnya. Seperti yang telah dituliskan dalam komponen ini yang menjadi masalah yaitu lingkungan kerja internal dan kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah adalah lingkungan kerja pada PT. Salim Surya Phone Samarinda yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaannya. Lingkungan kerja internal yang dimaksud seperti, penerangan, suhu udara, ruang gerak, musik, dan keamana tempat kerja yang ada pada PT. Salim Surya Phone. Sedangkan kinerja karyawannya seperti, efektivitas dan efesiensi kerja, tanggung jawab kerja, disiplin kerja dan inisiatif kerja karyawan. Dengan melihat bahwa PT. Salim Surya Phone Samarinda adalah perusahaan yang telah berpengalaman dalam penjualan *smartphone dan aksesories handphone*, yang mengelola banyaknya tenaga kerja dalam perusahaannya. Hal ini tentu saja memerlukan para ahli profesional dalam mengelola lingkungan kerja pada perusahaannya, agar karyawan tetap merasa nyaman, aman dan betah untuk terus bekerja pada perusahaan.

## 2.5 Teknik Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat dan sifat analisis data adalah deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

I : Interval

Max : Nilai jawaban tertinggi

Min : Nilai jawaban terendah

K : Jumlah kategori jawaban

Dengan demikian dilakukan perhitungan interval, untuk mendapatkan interval yang digunakan.

## 2.6 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, Setiap instrumen dapat dikatakan valid jika syarat  $r$  hitung  $\geq 0,5$  (Sugiyono 2016), yaitu membandingkan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka butir pernyataan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Internal (x)

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	Pemasaran (X1)	LKI1.1	0.675	Valid
		LKI1.2	0.654	Valid
2	Keuangan (X2)	LKI2.1	0.755	Valid
		LKI2.2	0.758	Valid
3	Produksi (X3)	LKI3.1	0.745	Valid
		LKI3.2	0.687	Valid
4	Organisasi (X4)	LKI4.1	0.666	Valid
		LKI4.2	0.633	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Maret 2019

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Internal (y)

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	Efektivitas dan Efesiensi (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

Sumber: Data Primer Diolah Maret 2019

## 2.7 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian

Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
1	Lingkungan Kerja Internal (X)	0.771	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada tabel, dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Skala Penilaian Lingkungan Kerja Internal 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

Sumber: Ghozali (2013)

Skala penilaian masing – masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari Tabel 4 diatas dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan skor rentang skala variabel lingkungan kerja internal dengan 4 indikator dan 8 pernyataan. Dari total skor variabel lingkungan kerja internal bisa dilihat hasil skor variabel lingkungan kerja internal adalah 4,25 jika dilihat dari skor rentang skala masuk dalam skor 4,24-5 dengan kategori sangat tinggi dan itu menandakan bahwa lingkungan kerja internal pada PT. Salim Surya Phone sangat baik. Rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan empat indikator yaitu sebesar 4,47 berada pada rentang kategori skor 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Salim Surya Phone memiliki kinerja yang sangat baik terhadap perusahaan, kinerja tersebut di dukung dari adanya lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara optimal dan tepat waktu. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah didapatkan menunjukkan, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,765. Dengan demikian berarti lingkungan kerja internal dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 76,5% sedangkan sisanya sekitar 23,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 4. KESIMPULAN

Tingkat lingkungan kerja internal pada PT. Salim Surya Phone sudah sangat baik, dapat dilihat dari indikator penelitian yaitu organisasi, keuangan, produksi, dan pemasaran yang sudah sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan, yang menjadikan karyawan PT. Salim Surya Phone dapat bekerja dengan nyaman. Jika karyawan nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Berdasarkan hasil analisis variabel kinerja karyawan yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Salim Surya Phone memiliki kinerja karyawan yang sangat baik dengan indikator penelitian yaitu, efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif karyawan hal itu sudah ditunjukkan oleh karyawan PT. Salim Surya Phone dalam memberikan hasil kerja kepada perusahaannya sehingga perusahaan tetap mampu bertahan hingga sampai sekarang ini. Dari hasil analisis lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone bahwa variabel lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Maka hipotesis  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_o$  di tolak. Dengan kata lain lingkungan kerja internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

### SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam melakukan peningkatan lingkungan kerja internal yang baik, sebuah perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja internal secara terus menerus sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam pencapaian target perusahaan yang maksimal secara terus menerus bagi siklus hidup perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dengan persaingan bisnis yang semakin ketat pada saat sekarang ini. Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian tentang lingkungan kerja internal, sangat direkomendasikan, karena lingkungan kerja adalah tempat aktivitas para pekerja berlangsung, bahwa sekitar delapan jam kerja karyawan menghabiskan waktu pada lingkungan kerjanya, jika lingkungan kerja internal tidak dikelola dengan baik oleh pihak perusahaan, maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, yang dapat berdampak terhadap hasil kerja karyawan, sehingga dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan.

### REFRENSI

<https://www.Dosenpendidikan.Com/Kinerja-Pengertian-Faktor-Karakteristik-Indikator>. [Diakses Pada 2 Febuari 2017].  
Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*

- Rahmawati, Nela Prima, Swasto, Bambang & Prasetya, Arik. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Penelitian: Universitas Brawijaya. Malang*
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: CV. Rajawali Pers
- Serdamayanti. 2012. Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Apriyanti Mulya Di Kota Bandung. *Jurnal Penelitian: Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung*
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.