

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG

Nur'aini Marzani¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Krisnadwipayana Jakarta

Donny Dharmawan²⁾

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana Jakarta

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : donny28dh@gmail.com

ABSTRACT

Work environment is one of the factors that affect employee performance. If the environment around the workplace gives an uncomfortable impression, employees feel lazy to work. This study aims to analyze the influence of work environment, competence to employees of PT. Sinar Mas Land, Tbk in Tangerang. Population and sample are all employees of HR division of PT. Sinar Mas Land a total of 30 people. Sampling technique using saturated samples. The results showed that there is a significant influence partially or simultaneously between the work environment on employee performance in PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang area

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan asset organisasi usaha maupun non usaha. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia (karyawan) semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan sumber daya manusia (karyawan), maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal. Karena dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting sehingga tanpa adanya karyawan maka organisasi perusahaan tidak dapat

berfungsi semaksimal mungkin sehingga profit atau tujuan perusahaan tidak tercapai.

Sinar Mas Land merupakan salah satu perusahaan properti Indonesia terbesar. Sinar Mas Land memulai usahanya pada tahun 1988, tetapi setelah itu, perusahaan Sinar Mas Land mendorong industri dengan proyek-proyek seperti apartemen, pusat perbelanjaan, gedung perkantoran, bahkan kota dan kawasan industri dengan tingkat kreativitas dan inovasi yang belum pernah ada sebelumnya. Visinya adalah membangun Bumi Serpong Damai (BSD), dimulai pada tahun 1989 dan sekarang dikenal sebagai perumahan kota yang paling sukses di Indonesia. BSD sekarang terdaftar sebagai perusahaan properti dengan nilai pasar terbesar di Bursa Efek Indonesia. Beberapa prinsip berlaku untuk pengembangan ITC (*International Trade Center*) Mangga Dua, sebagai rumus untuk mendapatkan keuntungan dari peluang penjualan *strata title* untuk ruang bisnis ritel. Dari satu

tempat di pusat perdagangan yang sibuk di Jakarta, gagasan ITC telah berkembang ke hampir setiap sudut kota-kota besar di Indonesia.

Kinerja seorang karyawan akan menentukan baik atau tidaknya kualitas seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/sasaran / kriteria / yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan dedikasi karyawan. Prinsip-prinsip dasar pengelolaan sumber daya manusia tersebut dijadikan pedoman bagi seluruh pimpinan dalam melaksanakan supervisi terhadap karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalani. Lingkungan kerja termasuk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mas Land. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh, terdapat hubungan yang rendah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Kompetensi juga memengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompetensi mempunyai pengaruh kuat atas keterampilan kerja, karakteristik kepribadian, keterampilan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi di PT. Sinar Mas Land.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut *Stewart*, (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu

perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Sedangkan Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan menurut Bangun (2012) adalah penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan juga.

Sihombing dalam Naibaho (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: a. Fasilitas kerja : Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. b. Gaji dan tunjangan : Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. c. Hubungan kerja : Kelompok kerja dengan

kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : a. Lingkungan Kerja Fisik; Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa : "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
b. Lingkungan kerja non fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan

oleh karyawan itu sendiri (Dharmawan, 2011).

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang : 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan. 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan. 4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman. 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan. Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain : a. Para karyawan betul – betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya. b. Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan. c. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya. d. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan. e. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan. Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap

disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu : 1) Penerangan Cahaya di tempat kerja; 2) Temperatur di tempat kerja; 3) Keamanan di tempat kerja; 4) Kebersihan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Kompetensi

Kompetensi Sutrisno (2010) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. *Spencer and spencer* (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi sumber daya manusia

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah: 1) Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. 2) Ketrampilan. Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual. 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. 4) Karakteristik Kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. 5) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan

peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. 6) Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. 7) Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan. Dari komponen diatas dapat dikelompokkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan yaitu kemampuan intelektual, ketrampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional.

Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah: 1) Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi. 2) Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang. 3) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu. 4) Ketrampilan (*skill*). Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu. 5) Motivasi (*motives*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan. Dari komponen diatas dapat dikelompokkan kedalam sikap yang meliputi karakter pribadi, konsep diri, motivasi ; pengetahuan; dan ketrampilan.

Lyle, Spencer dan Signe dalam Winanti (2010), mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi tiga yaitu :

1) Kompetensi Intelektual yaitu karakter sikap dan perilaku atau kemajuan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa, pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain). Indikator intelektual ini terbagi menjadi Sembilan indikator yaitu : berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berfikir analitik, berfikir konseptual, keahlian praktikal, keahlian linguistik, kemampuan naratif. 2) Kompetensi Emosional; Menurut Lyle, signed an spancer yang dikutip dalam winanti (2011), kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan sehingga pola emosi karyawan lebih relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Indikator kompetensi emosional yaitu : sensitifitas atau saling pengertian, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, komitmen pada organisasi. 3) Kompetensi Sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk membangun hubungan kerja sama dengan orang lain yang bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Indikator kompetensi social, yaitu : pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, kerja tim, kepemimpinan kelompok.

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011). Menurut Mangkuprawira (2011) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi

bersangkutan. Sedangkan Hasibuan (2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) Faktor individual yang terdiri dari: a. Kemampuan dan keahlian; b. Latar belakang; c. Demografi. 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: a. Persepsi; b. *Attitude*; c. *Personality*; d. Pembelajaran; e. Motivasi. 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: a. Sumber daya; b. Kepemimpinan; c. Penghargaan; d. Struktur; e. *Job Design*

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut: 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Kesesuaian jam kerja kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau peluang kerja dan jumlah kehadiran. 3) Tingkat kehadiran jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. 4) Kerjasama antar karyawan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. 5) Kepuasan kerja karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori Setiawan (2014) yang meliputi : ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja,

tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, dan kepuasan kerja.

dengan menggunakan regresi linear berganda.

METODE PENELITIAN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dan Sampel

Populasi digunakan dalam suatu pelaksanaan penelitian untuk mengatur jumlah dan karakteristik yang ada pada objek dan subjek yang diteliti. Populasi menurut Sugiyono (2011), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan divisi SDM PT. Sinar Mas Land sejumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi karyawan divisi SDM PT. Sinar Mas Land Tbk sejumlah 30 orang, maka penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di sini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mas Land.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif (*Kuantitatif Approach*) adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah karyawan pada PT. Sinar Mas Land. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Coef. B	Sig	α
Ling. Kerja.	0.791	0.626	4.700	0.872	0.000	5%
Kompetensi	0.756	0.571	9.046	0.726		
Pengujian Signifikan						
F hitung > F Tabel = 29.113 > 3.39						

Uji Ketepatan Model

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dan Uji F digunakan juga untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA pada kolom sig peneliti menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tingkat probabilitas (sig) $F = 0,000^{*} \leq 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,000^{*}$ berarti lebih kecil dari 0,05, dalam kasus diatas juga dapat dilihat F hitung memiliki nilai sebesar $29,113^{*}$ sedangkan F tabel memiliki nilai 3,39. Dengan hasil perbandingan $29,113^{*} > 3,39$ (F hitung > F tabel) sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan

variabel independent (lingkungan kerja dan kompetensi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang

Dari hasil model summary nilai $R Square = 0,626$, Untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,626$ atau $62,6\%$, hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dapat memberikan sumbangan sebesar $62,6\%$ kepada variabel kinerja karyawan, dan sisanya sebesar $37,4\%$ disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil dari persamaan regresi di atas dapat dilihat dari arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $\hat{Y} = 4,700 + 0,872 (X_1)$. Dimana : 1) Nilai constan (a) = $4,700$, artinya tanpa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan PT. Sinar Mas Lnd Tbk sudah terbentuk sebesar $4,700$ satuan. 2) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel kompetensi yang menyebabkan kenaikan sebesar $0,872$ terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja pada PT. Sinar Mas Land Tbk, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,872$ satuan.

Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang

Dari hasil perhitungan model summary nilai $R Square = 0,571$, Untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,571$ atau $57,1\%$, hal ini menunjukkan variabel kompetensi dapat memberikan sumbangan sebesar $57,1\%$ kepada variabel kinerja karyawan, dan sisanya sebesar $42,9\%$ disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil dari persamaan regresi di atas dapat dilihat dari arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $\hat{Y} = 9,046 + 0,726 (X_2)$. Dimana : 1) Nilai constan (a) = $9,046$, artinya tanpa adanya pengaruh variabel kompetensi, kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land Tbk sudah terbentuk sebesar $9,046$ satuan. 2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif dari variabel kompetensi yang menyebabkan kenaikan sebesar $0,726$ terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya disiplin pada PT. Sinar Mas Land Tbk, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,726$ satuan.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang secara parsial.

Berdasarkan hasil dari komputasi yang telah dilakukan, maka hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Land Tbk daerah Tangerang. Hal ini

mendefinisikan bahwa ketika lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan juga ikut meningkat (hubungan searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja di perusahaan ini sangat baik sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karena semakin baik dan efektif kinerja karyawan maka akan semakin baik pula keadaan perusahaan ini, dan lingkungan kerja pun penting untuk diterapkan setiap perusahaan agar karyawan mampu untuk menjalankan tugas-tugasnya sehingga karyawan mampu memahami keadaan perusahaan tersebut.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang secara parsial.

Berdasarkan hasil dari komputasi yang telah dilakukan, maka hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika kompetensi yang ada di perusahaan tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Kompetensi tetap harus di tingkatkan guna mencapai suatu tujuan di dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, kinerja karyawan terhadap PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan pada uji signifikansi yang nilainya lebih besar maka H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: 1) Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan dengan penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. 2) Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang perlu diperlihatkan, dengan memberikan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja di semua perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad Nawawi, (2011). *Hubungan Pengetahuan Tentang Alat Pelindung Diri (APD) dan Penggunaan APD Pada Petugas Patroli PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta tahun 2011*. Dalam : Skripsi FKM Universitas Esa Unggul. Jakarta
- Alex S. Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Akbar, R., Pilcher, R., dan Perrin, B. (2012). "Performance Measurement in Indonesia: the Case of Local Government". *Pacific Accounting Review*, 262-291.
- Anwar Sanusi (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis*, salemba empat. Jakarta
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen*, Bali : Universitas Udayana.
- Ardana, dkk (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budhiningtias Winanti, (2015) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*, Universitas Komputer Indonesia.
- Bohlander, George, dan Snell, (2010). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Niki Denpasar*. Universitas : Udayana Denpasar, Bali
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- James A. F. Stoner, (2011). *Management (Third Edition)*, (Prentice Hall International, Englewood Cliffs, N.J.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Mnausia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lyle, spencer dan signe dalam winanti, (2010). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol 7 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Edisi Kedua Bogor : Gahlia Indonesia
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Namira mardin amin, (2015). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di secretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang". *Jurnal Manajemen*, Universitas Hasanudin.
- Nitisemito dalam Sugiyarti (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas*

- Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.
- Riduwan, (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2011:28). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung PT Refika Aditama.
- Sukmadinata (2010) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono, (2011). *Statistika Untuk Penelitian. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Jurnal Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen Administrasi
- Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Simamora dalam Mangkunegara, (2012). *Sumber daya Manusia (Human Resource Management) Kinerja Karyawan, dan Hubungannya Dengan Kompensasi dan Promosi*
- Setiawan, Ferryb dan Dewi Kartika, (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal Manajemen, Bali : Universitas Udayana
- Stewart, 2012:2, Stewart, C. J., & Cash, William B.. (2012). *Interviu: prinsip dan praktik* edisi 13. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Spencer dalam Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, (2010:325), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni.
- Siombing dalam Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol 5, No 1, April
- Wibowo, Enggar, (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta
- _____ (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang
- Winanti, B Marliana, (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol.7, No.2. Diakses tanggal 19-Oktober-2011.
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.