

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADAPT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING, Tbk
CABANG PEMATANGSIANTAR**

Oleh:
Mita Arsita
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Sisca

Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasinya adalah karyawan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar yang berjumlah 84 orang. Data yang digunakan adalah data dengan cara kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

Hasil analisa dari regresi linier berganda yaitu $\hat{Y}=15,639 + 0,911X_1 + 0,212X_2$ artinya terdapat pengaruh positif antara tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah sangat kuat, yaitu $r = 0,681$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan 46,4%, dan sisanya 53,6% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa tata ruang kantor dan lingkungan kerja yang diterapkan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $f_{hitung} (35,054) > t_{tabel} (3,11)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.

Kata Kunci: Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstraction

The formulation of this research problem is how the influence of office layout and work environment to employee performance at PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. The research method used in this paper is literature research and field research. Its population is employees at PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar to 84 people. The data used is data by qualitative and quantitative data, and data collection techniques by questionnaire, interview and documentation. Then the technique of data analysis using qualitative descriptive method and quantitative descriptive method.

Result of analysis from linear regresi modestly that is $\hat{Y}=15,639 + 0,911X_1 + 0,212X_2$ meaning there are positive influence between office layout and work environment on employee performance. The strength of relationship between the variables is very strength, that is $r= 0,681$. From coefficient determinasi can be explainable high low employee performance 46,4%, and the rest 53,6% explained by other factor not discussed in this study. From result of processing and calculation of questionnaires, the authors get the assumption that the office layout and work environment at PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. This matter is proved by hypothesis test either simultaneously where result test the $f_{hitung} (35,054) > t_{tabel} (3,11)$ and which significant $0,000 < \alpha 0,05$.

Keywords: Office Layout, Work Environment and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar merupakan perusahaan terbesar di Sumatera Utara yang bergerak di bidang penjualan barang-barang farmasi seperti obat-obatan, produk-produk kecantikan dan alat-alat kesehatan. Produk-produk tersebut disalurkan kepada outlet-outlet atau pelanggan secara terus menerus dengan

jumlah dan mutu produk yang terus terjaga kualitasnya. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan mampu memberikan kinerja yang optimal agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan, sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dimensi kinerja karyawan dinilai dari kuantitas dari hasil,

kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat pada dimensi kualitas dari hasil, bahwa masih ada sebagian karyawan yang tingkat keberhasilan tugas yang dikerjakan belum tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Kemudian hal ini dapat dilihat pada dimensi ketepatan waktu dari hasil, bahwa banyaknya tugas karyawan yang membuat waktu bekerja semakin lama sehingga sebagian karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diinginkan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut terhadap PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tata ruang kantor. Tata ruang kantor harus dikelola dengan baik agar dapat mendorong kinerja karyawan. Tata ruang kantor yang digunakan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar meliputi tata ruang kantor terbuka dan tata ruang kantor tertutup. Hal tersebut disesuaikan dengan fungsi dan jabatan masing-masing karyawan. Kondisi tata ruang kantor pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar masih belum optimal dikarenakan kondisi ruang kantor yang tertutup pada indikator tingkat kebersihan masih belum baik sehingga tingkat kebersihan ruangan tidak baik dan menyebabkan terganggunya kenyamanan di ruangan kerja dan kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. Lingkungan kerja pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar masih belum optimal. Hal ini terlihat pada penataan tanaman yang masih sedikit sehingga lingkungan kerja terlihat gersang. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar yaitu hubungan antara pimpinan, bawahan, dan karyawan lainnya sudah terjalin dengan baik.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran tata ruang kantor, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran tata ruang kantor, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar yang berada di Jl. Medan Km 4,5 Pondok Sayur, Siantar Martoba, Kota Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar sebanyak 84 orang.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Menurut Handoko (2003:8), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta pengawasan kegiatan organisasi dan penggunaan sumber daya manusia lainnya agar tercapai tujuan organisasi. Griffin (2003:8), manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Daft (2002:8), fungsi manajemen yaitu:

- 1) Perencanaan (*planning*), merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan penentuan tujuan ingin diraih oleh organisasi dan penentuan tugas-tugas dan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) Pengorganisasian (*organizing*), merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan penetapan dan pengelompokkan tugas-tugas ke dalam departemen dan

pengalokasian sumber daya ke berbagai departemen.

- 3) Kepemimpinan (*leading*), merupakan fungsi manajemen yang melibatkan penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan meraih sasaran organisasi.
- 4) Pengendalian (*controlling*), merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan pemantauan aktivitas-aktivitas karyawan, menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian sasaran-sasarannya, dan membuat koreksi jika diperlukan

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses atau tindakan untuk merancang individu agar dari awal perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian agar dapat dimanfaatkan bakat yang dimiliki oleh individu tersebut untuk mencapai tujuan organisasi cara efektif dan efisien.

3. Tata Ruang Kantor

Menurut Sedarmayanti (2009:125), tata ruang kantor adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja. Sedangkan menurut Nuraida (2008:142), tata ruang kantor adalah pengaturan ruang kantor beserta alat-alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tata ruang kantor adalah seni mengatur suatu ruangan beserta perabotan dan perlengkapan kantor agar luas lantai dapat dimanfaatkan dengan baik, sehingga menghasilkan iklim kerja yang nyaman bagi karyawan dan tercapai efisiensi kerja.

Sedangkan menurut Gie (2000:190), tata ruang perkantoran dapat dibedakan dalam 2 macam yaitu:

- 1) Tata ruang kantor terpisah/tertutup
Susunan ruangan untuk bekerja terbagi-bagi dalam beberapa satuan yang dibagi-bagi karena keadaan gedung yang terdiri atas kamar-kamar maupun karena disengaja dibuat pemisah buatan. Keuntungan tata ruang kantor tertutup adalah:
 - a) Konsentrasi kerja lebih terjamin.
 - b) Pekerjaan yang bersifat rahasia, dapat lebih terjamin atau terlindungi.
 - c) Untuk menambah kewibawaan, status pejabat sehingga selalu terpelihara adanya kewibawaan pejabat atau pimpinan.
 - d) Untuk menjamin keberhasilan kerja dan merasa ikut bertanggung jawab atas ruangan dan merasa ikut memiliki.

Kerugian tata ruang kantor tertutup adalah:

- a) Komunikasi langsung antara karyawan tidak dapat lancar, sehingga kesempatan untuk mengadakan komunikasi menjadi berkurang.
 - b) Diperlukan biaya yang lebih besar untuk biaya pemeliharaan ruangan, pengaturan penerangan dan biaya peralatan lainnya.
 - c) Pemakaian ruangan kurang luwes apabila ada perubahan dan perkembangan organisasi.
 - d) Mempersulit pengawasan.
 - e) Memerlukan ruangan yang luas.
- 2) Tata ruang kantor terbuka
Adalah ruangan besar untuk bekerja yang ditempati oleh beberapa karyawan yang bekerja bersama-sama di ruangan tersebut tanpa dipisahkan oleh penyekat. Konsep kantor terbuka salah satu keputusan strategis yang perlu diambil perusahaan dalam mendesain *layout* perkantoran adalah apakah menggunakan konsep kantor konvensional atau konsep kantor terbuka atau menggabungkan keduanya. Konsep kantor konvensional banyak menggunakan dinding permanen yang secara tidak langsung merefleksikan struktur organisasi yang digunakan, yaitu birokrasi.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006:183), mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang memiliki peran dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:27), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, atau secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melakukan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utamanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang

diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9) **Tata Warna di Tempat Kerja**

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaiknya-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

10) **Keamanan di Tempat Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor-faktor lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan semua keadaan yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja antar atasan, maupun hubungan dengan bawahan.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2011:7), kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Dari beberapa penjelasan di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan yang dimana jika setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil: volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
- 2) Kualitas dari hasil: kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil: penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4) Kehadiran: kehadiran setiap harinya di tempat kerja.

5) Kemampuan bekerjasama: kemampuan menangani hubungan dalam melakukan pekerjaan.

6. Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh tata ruang kantor dan lingkungan kerja. Menurut Sukoco (2007:189), tata ruang kantor yang efektif akan memberikan manfaat yang salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan organisasi, suatu faktor penting yang turut menentukan kelancaran adalah penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor dengan baik, rapi, dan semenarik mungkin sehingga menambah semangat kerja para karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dengan menjaga dan mengatur lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka Mangkunegara (2005:105), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian suatu produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Tata ruang kantor dan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Tata ruang kantor yang kurang optimal dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, akan tetapi tata ruang kantor juga dapat mendorong kinerja karyawan jika dikelola dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, dikarenakan lingkungan kerja juga dikelola dengan baik untuk mendorong kinerja karyawan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai Pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut

dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Tata Ruang Kantor	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2017)

1. Gambaran Tata Ruang Kantor pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar

Tata ruang kantor merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja. Tata ruang kantor yang digunakan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar meliputi tata ruang kantor terbuka dan tata ruang kantor tertutup.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai variabel tata ruang kantor diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,14 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,43 dengan kriteria jawaban sangat baik berada pada dimensi tata ruang kantor terbuka untuk indikator mudah dalam pengawasan. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi tata ruang kantor tertutup untuk indikator tingkat kebersihan.

2. Gambaran Lingkungan Kerja pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar

Lingkungan kerja merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dikelola dengan memberikan kursi dan meja yang baik untuk dipergunakan seluruh karyawan. Lingkungan kerja non fisik dikelola dengan memperhatikan hubungan kerja sama antar karyawan, komunikasi antar karyawan maupun dengan pimpinan berjalan dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,13 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,38 dengan kriteria jawaban sangat baik pada dimensi lingkungan kerja non fisik untuk indikator pengawasan yang dilakukan di tempat kerja. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi lingkungan kerja fisik untuk indikator sirkulasi udara.

3. Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dimensi kinerja pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,16 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,39 dengan kriteria jawaban sangat baik pada dimensi kehadiran dengan indikator tingkat kehadiran karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,92 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi ketepatan waktu dari hasil dengan indikator durasi waktu yang dibutuhkan.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Berganda

Fungsi dari analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh yang terjadi di antara ketiga variabel. Selain itu analisis regresi juga berfungsi sebagai penunjuk arah hubungan yang terjadi antara variabel dependen dan variabel indenpenden. Untuk melihat apakah

ada pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar digunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15,639	5.579	
Tata Ruang Kantor	.911	.125	.603
Lingkungan Kerja	.212	.077	.228

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian tabel 2, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 15,639 + 0,911X_1 + 0,212X_2$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar..

2) Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis korelasi dan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3
Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 _a	.464	.451	3.429

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3, diperoleh r sebesar 0,681, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata ruang kantor, lingkungan kerja, dengan kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. Berdasarkan tabel 18 selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,464, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar sebesar 46,4% dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 53,6% dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi kerja, stres kerja, komunikasi, dan kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (tata ruang kantor dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama atau simultan. Yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan(Uji F)
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	824.565	2	412.282	35.054	.000 ^b
Residual	952.674	81	11.761		
Total	1777.238	83			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh hasil f_{hitung} dengan $df = n-k-1$ ($84-2-1=81$) sebesar 35,054, sedangkan f_{tabel} (0,05; 2 vs 81) sebesar 3,11 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah tata ruang kantor dan lingkungan kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.803	.006
Tata Ruang Kantor	7.293	.000
Lingkungan Kerja	2.764	.007

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Dari tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar $7,293 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($84-2-1=81$) sebesar 1,989 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 dtolak, artinya tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar $2,764 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($84-2-1=81$) sebesar 1,989 atau taraf signifikansi $0,007 < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Tata Ruang Kantor pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa tata ruang kantor yang terdapat pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,14 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan, yang pertama yaitu pada dimensi tata ruang kantor terbuka dengan indikator penggunaan peralatan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,13 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi hal ini yaitu dengan mengarahkan para karyawan untuk menggunakan peralatan kerja dengan baik. Selanjutnya indikator komunikasi antar karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu karyawan melakukan kegiatan amal bersama, memberlakukan kerja tim bergilir sehingga karyawan dapat menjalin kerja sama yang baik agar komunikasi antar karyawan tetap terjalin dengan baik. Untuk indikator koordinasi kerja diperoleh nilai rata-rata 4,08 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu dengan menggunakan sistem informasi manajemen agar koordinasi kerja karyawan dapat mencapai keberhasilan dalam perusahaan tersebut.

Pada dimensi tata ruang kantor tertutup dengan indikator konsentrasi kerja diperoleh nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkan hal ini dengan menghidupkan musik agar karyawan merasa santai dalam bekerja sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan dengan lebih baik. Selanjutnya pada indikator pekerjaan yang bersifat rahasia diperoleh nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik. Untuk memperbaiki hal ini dengan mengarahkan para karyawan untuk menjaga data-data instansi yang bersifat rahasia dengan baik dengan cara membuat dokumen perlindungan data kepada karyawan yang dipercaya oleh pimpinan. Untuk indikator tingkat kebersihan diperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya yaitu dengan memperkerjakan petugas kebersihan agar tingkat kebersihan tetap terjaga di dalam ruangan karyawan. Terakhir, untuk indikator

ketenangan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi hal ini yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan jasmani dan rohani agar ketenangan dalam bekerja karyawan dapat tercapai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

b. Lingkungan Kerja pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan lingkungan kerja yang terdapat pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek walaupun dinilai baik tetapi masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan, yang pertama dari dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kelayakan peralatan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,04 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan meninjau langsung kelayakan peralatan kerja di ruangan karyawan agar dapat diganti peralatan kerja yang lebih baik. Selanjutnya indikator kelengkapan meja dan kursi diperoleh nilai 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan meninjau langsung kelengkapan meja dan kursi atau mengganti kerusakan meja dan kursi dengan yang baru agar karyawan merasa nyaman. Pada indikator sirkulasi udara diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik. Untuk memperbaiki hal ini sebaiknya pimpinan melakukan penambahan tanaman agar sirkulasi udara di dalam ruangan tetap terjaga.

Selanjutnya dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan dengan pimpinan diperoleh nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik dan indikator hubungan dengan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya saling menjaga komunikasi antar pimpinan dan karyawan dan juga saling menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja agar mudah melakukan pekerjaan dan juga terjalin hubungan yang baik.

c. Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang terdapat pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,16 dengan kriteria jawaban baik. Namun, masih ada

beberapa aspek yang berada dibawah nilai rata-rata keseluruhan.

Pada dimensi kuantitas dari hasil dengan indikator pertanggungjawaban yang diberikan mendapatkan nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk meningkatkannya adalah karyawan harus mampu memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ditentukan. Pada dimensi kualitas dari hasil dengan indikator ketelitian dalam bekerja mendapatkan nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah sebaiknya karyawan harus lebih fokus dan teliti dalam bekerja dengan cara luangkan sedikit waktu untuk memeriksa ulang pekerjaan yang sudah dianggap selesai. Dan pada indikator tingkat keberhasilan tugas mendapatkan nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah pemimpin harus menjelaskan hasil-hasil positif yang akan diperoleh dari pencapaian hasil kinerja dan menghargai karyawan dengan memberikan kompensasi dan penghargaan.

Pada dimensi ketepatan waktu dari hasil dengan indikator durasi waktu yang dibutuhkan mendapatkan nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah sebaiknya mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah terdahulu lalu mengerjakan pekerjaan yang sulit sehingga tidak banyak pekerjaan yang tertunda. Pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mendapatkan nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah sebaiknya mengerjakan pekerjaan darurat/ mendesak yang terlebih dahulu sebelum mengerjakan pekerjaan yang lain. Pada indikator memanfaatkan waktu yang dimiliki mendapatkan nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah sebaiknya ada program meningkatkan produktivitas dengan cara memanfaatkan waktu sebaik mungkin.

Pada dimensi kemampuan bekerja sama dengan indikator kerjasama atas tugas yang diberikan mendapatkan nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah sebaiknya pimpinan tidak membatasi karyawan untuk meminta bantuan kepada karyawan lain. Pada indikator memberikan ide antar karyawan mendapatkan nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah perusahaan dapat memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga ide-ide yang diberikan dapat diterima baik oleh karyawan lain. Dan pada indikator pencapaian sasaran tim mendapatkan nilai rata-rata 4,13 dengan kriteria jawaban baik, cara untuk mengatasi hal ini adalah sebaiknya kenali kemampuan tim dan ditentukan sasaran yang benar-benar bisa mereka capai.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang tata ruang kantor berdasarkan dimensi tata ruang kantor terbuka dan tata ruang kantor tertutup memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,14 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,43 dengan kriteria jawaban sangat baik berada pada dimensi tata ruang kantor terbuka untuk indikator mudah dalam pengawasan. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi tata ruang kantor tertutup untuk indikator tingkat kebersihan.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,13 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,38 dengan kriteria jawaban sangat baik berada pada dimensi lingkungan kerja non fisik untuk indikator pengawasan yang dilakukan di tempat kerja. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi lingkungan kerja fisik untuk indikator sirkulasi udara.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan berdasarkan dimensi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,16 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian, nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,39 dengan kriteria jawaban sangat baik berada pada dimensi kehadiran dengan indikator tingkat kehadiran karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,92 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi ketepatan waktu dari hasil dengan indikator durasi waktu yang dibutuhkan.
- d. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 15,639 + 0,911X_1 + 0,212X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara tata ruang kantor (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.
- e. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,681$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata ruang kantor dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R) = 0,464, artinya baik tidaknya kinerja karyawan dijelaskan sebesar 46,4% oleh tata ruang kantor dan lingkungan kerja, selebihnya 53,6%

dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi kerja, stres kerja, komunikasi, dan kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- f. Hasil uji hipotesis secara simultan dalam uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,054 > F_{tabel} dengan ($0,05$; 2 vs 81) sebesar 3,11 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.
- g. Hasil uji hipotesis secara parsial dalam uji t, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (tata ruang kantor) $7,293 > t_{tabel}$ dengan $df = 84 - 2 - 1 = 81$ sebesar 1,989 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar $2,764 > t_{tabel}$ dengan $df = 84 - 2 - 1 = 81$ sebesar 1,989 atau taraf signifikansi $0,007 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Pengelolaan tata ruang kantor pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar, sebaiknya perusahaan memperkerjakan petugas kebersihan agar tingkat kebersihan tetap terjaga di dalam ruangan karyawan.
- b. Agar lingkungan kerja pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar dikelola dengan baik, sebaiknya perusahaan melakukan penambahan tanaman agar sirkulasi udara di dalam ruangan tetap terjaga.
- c. Agar kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sebaiknya karyawan mengeluarkan semua potensinya dalam merealisasikan tujuan perusahaan, karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dan karyawan saling sepakat bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Gie, The Liang. 2000. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Liberty.
- Griffin, Ricky W. 2003. **Manajemen**. Edisi VII. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen**. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert dan John, H. Jackson. 2006. **Human Resourch Management**. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, Alex. 2006. **Manajemen Personalia**. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2008. **Manajemen Administrasi Perkantoran**. Yogyakarta: Kansius.
- Sedarmayanti. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. **Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sukoco, Badir Munir. 2007. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern**. Surabaya: Erlangga.
- Wibowo, 2011. **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima, Jakarta: Rajawali Pers