PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPO PT. UNILEVER SURABAYA

by Mukhammad Rizal

Submission date: 04-Aug-2021 07:20AM (UTC+0700)
Submission ID: 1627482422
File name: Jurnal_M.Rizal_1211700250-dikonversi.pdf (459.84K)
Word count: 5304
Character count: 32782

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPO PT. UNILEVER SURABAYA

Mukhammad Rizal[1], Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D.[2]

[1]Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[2]Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[1]mukhammadrizal97@gmail.com , [2]sitimujanah@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, work ability, work system on the performance of employees of Depo PT. Unilever Surabaya. This research uses quantitative method. The number of respondents in this study were 50 employees of Depo PT. Unilever Surabaya. Multiple linear analysis technique using saturated sample. The analytical tool used in this study is SPSS 25. The data analysis technique used is regression analysis, multiple linear, validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, and analysis of the coefficient of determination (r2). The result of the coefficient of determination (R square) is 0.566. This shows that 56.6% of the Work Environment, Work Ability, and Work System variables affect the Employee Performance variable. As for the remaining 43.4% influenced by other variables outside of this study. From this study, the t-test that was conducted partially showed that the work environment variable had an effect on employee performance, the work ability variable had an effect on employee performance, and the work system had an effect on employee performance. While the results of the regression F test indicate that the variables of the work environment, work ability, and work system simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Environment ; Work Ability ; Work System ; and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, sistem kerja terhadap kinerja karyawan Depo PT. Unilever Surabaya. Penelitian ini menggunakan medote kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini ada sebanyak 50 karyawan Depo PT. Unilever Surabaya. Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi , linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi (r^2). Hasil nilai koefisien determinasi (R square) yaitu 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa 56,6% variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari penelitian ini bahwa dalam uji t yang dilakukan secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari uji F regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan sistem kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005:10).

Tujuan pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karywan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Dari hasil kuisioner yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan indikasi kinerja karyawan belum optimal yaitu ditunjukkan dengan kurangnya perhatian dan pengarahan yang dilakukan oleh kepala perusahaan langsung, terhadap para karyawan dan juga atasannya, kurangnya dorongan motivasi terhadap usaha-usaha kerja keras karyawan, penyelesaian tugas-tugas masih banyak tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan, serta adanya keraguan dan kurangnya kepercayaan masayarakat terhadap kinerja karyawan di Perusahaan ini pada Depo PT Unilever.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Depo PT. Unilever Surabaya?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Depo PT. Unilever Surabaya?
3. Apakah Sistem Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Depo PT. Unilever Surabaya?
4. Apakah secara simultan Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Depo PT. Unilever Surabaya?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Depo PT. Unilever Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Depo PT. Unilever Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh sistem kerja karyawan pada Depo PT. Unilever Surabaya

4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan sistem kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Depo PT. Unilever Surabaya.

MANFAAT PENELITIAN :

1. Bagi Peneliti :

Menghasilkan bahan atau data yang digunakan untuk menyusun penelitian yang merupakan tugas akhir bagi seorang mahasiswa guna memenuhi prasyarat kelulusan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

2. Bagi Perusahaan :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Depo PT. Unilever Surabaya dalam menentukan langkah yang akan diambil terutama yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja terhadap kinerja pegawai di Depo PT. Unilever Surabaya.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan :

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan peneliti dan mahasiswa dalam menyusun penelitian skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Hani Handoko (2011, p3) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:21), Lingkungan kerja 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.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu banyaknya individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Sistem Kerja Karyawan

Moeheriono (2010) menjelaskan bahwa sistem kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Noor (2013 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu 0,031 < 0,05 maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,132 bernilai positif. Jika variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,132 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

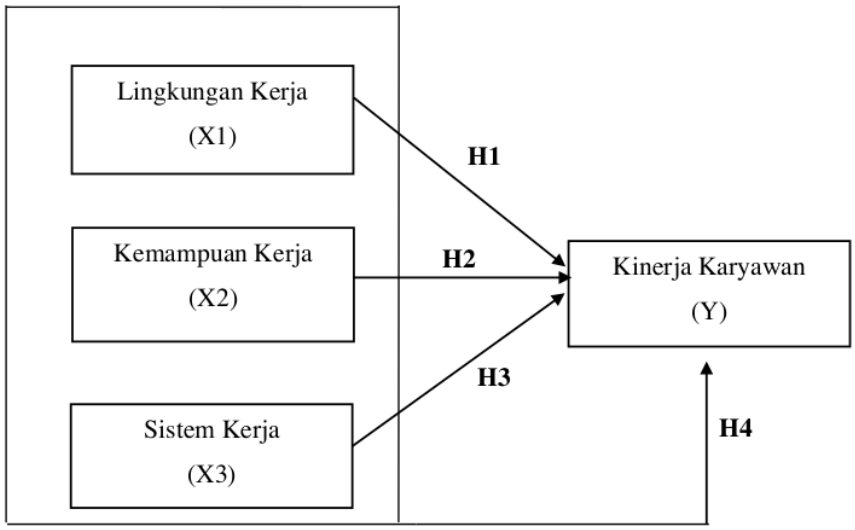
Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu 0,746 < 0,05 maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,150 bernilai positif. Jika variabel Kemampuan Kerja meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,150 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel Sistem Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT.Unilever. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu 0,014 < 0,05 maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,068 bernilai positif. Jika variabel Sistem Kerja meningkat

satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,068 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Gambar kerangka konseptual



Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Depo PT.Unilever Surabaya.

H_2 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Depo PT.Unilever Surabaya.

H_3 : Sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Depo PT.Unilever Surabaya.

H_4 : Lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan sistem kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Depo PT.Unilever Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan sistem kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitan ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua 61 karyawan Depo PT. Unilever Surabaya dan diperoleh sampel yang berjumlah 50 karyawan dengan cara pengumpulan datanya

menggunakan kuesioner dan jawaban dari kuesioner tersebut menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:59) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua Variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variable Independen / Bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2012:59). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah :

a) Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, atau keadaan yang ada di sekitar organisasi yang mampu menunjang aktivitas karyawan demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

b) Kemampuan kerja (X_2)

Motivasi adalah suatu proses yang memberikan dorongan kepada seseorang agar mau melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c) Sistem kerja (X_3)

Sistem kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

2. Variabel Dependen / Terikat (Y)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan sebuah pencapaian hasil kerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas dari seorang orang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:58) adalah suatu peryataan yang dapat mengartikan atau memberi makna atau konsep tertentu, sehingga tidak salah di mengerti. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sedarmayanti (2012:28), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penerangan di tempat kerja
2. Suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja

2. Kemampuan Kerja Karyawan (X2)

Abraham Maslow Siagian (2016:28) ukuran indikator Kemampuan Kerja, di kelompokkan ke dalam tiga kategori berikut:

1. Kesanggupan Kerja
2. Pendidikan

3. Sistem Kerja Karyawan (X3)

Menurut Wilson Bangun (2012:34) ukuran indikator Sistem Kerja di kelompokkan ke dalam lima kategori berikut:

1. Kuanlitas yang baik.
2. Efisiensi Ketelitian.
3. Ketepatan Waktu.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak (61 orang karyawan).

Sampel

Sampel penelitian ini adalah responden yang menanggapi kuisioner sebanyak 50 orang. Karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 61 karyawan pada Depo PT. Unilever yang berlokasi di Jl. Cokroaminoto No.18, DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota SBY, Jawa Timur 60264.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Analisis Koefisien Determinan (R2).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan menghasilkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja (L), Kemampuan Kerja (K), Sistem Kerja (S), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik yang digunakan yaitu dengan menggunakan korelasi atau skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Teknik ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 50, df = n-2, maka df = 50-2 = 48 didapat r tabel sebesar 0,284. Berikut hasil perhitungan ini disajikan dalam tabel 3.9 sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	L1	0,779	0,284	Valid
	L2	0,732	0,284	Valid
	L3	0,744	0,284	Valid
	L4	0,744	0,284	Valid
	L5	0,894	0,284	Valid
	L6	0,855	0,284	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	K1	0,893	0,284	Valid
	K2	0,908	0,284	Valid
Sistem Kerja (X3)	S1	0,821	0,284	Valid
	S2	0,766	0,284	Valid
	S3	0,778	0,284	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,795	0,284	Valid
	Y2	0,768	0,284	Valid
	Y3	0,755	0,284	Valid
	Y4	0,587	0,284	Valid

Sumber : (Data Primer yang diolah, 2021)

Pada tabel 3.9 dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang menyatakan pernyataan tersebut terbukti valid, sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Reliabiilitas

Uji Reliabiltas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Teknik tersebut dilakukan untuk menetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang dapat mengukur variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja, dan Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever Surabaya. Berikut hasil perhitungan ini disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (L)	0,877	Reliabel
Kemampuan Kerja (K)	0,766	Reliabel
Sistem Kerja (S)	0,656	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,690	Reliabel

Sumber : (Data primer diolah 2021)

Pada tabel 4.1, terdapat masing-masing variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel, karena setiap variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan, maka diperlukan adanya uji statistik F-test (Simultan). Berikut hasil uji statistik F-test pada tabel 4.5 sebagai berikut :

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,690	3	4,897	6,084	
	Residual	207,890	46	4,519		
	Total	222,580	49			

a. Dependent Variable Kinerja Karyawan

b. Predictors (Constant), Sistem Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

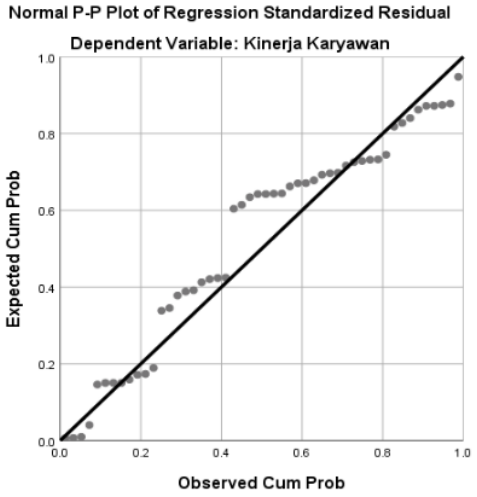
Sumber : (Data primer diolah, 2021)

Pada uji F-test didapat nilai F-hitung sebesar 6,084 nilai ini lebih besar dari f-tabel yaitu 1,63 atau f-hitung 6,084 > f-tabel 1,41 dengan nilai probabilitas 0,024 < 0,05 sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Model Regresi linear normal atau terdistribusi normal apabila gambar titik-titik data pada grafik normal probability plot menyebar disekitar garis diagonal dan nila signifikansi one-sample Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. (Imam Ghozali, 2011:73)



Gambar 2.5 Normalitas Probability Plot

Berdasarkan pada gambar 2.5 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik plotting mengikuti atau mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters	Mean	,0
	Std. Deviation	2,05
Most Extreme Difference	Absolute	
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		

c. Liliefors Significance Correction
d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 4.2 hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi 0,122 > 0,05 maka dapat dismpulkan bahwa nilai residual berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk melakukan uji multikolinieritas harus dengan cara melihat VIF masing-masing variabel bebas. Jika nilai VIF <10 dan mempunyai nilai *tolerance* >10, maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011:105). Berdasarkan pengujian dengan SPSS 25.0 *for Windows*, berikut hasil analisis sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinieritas

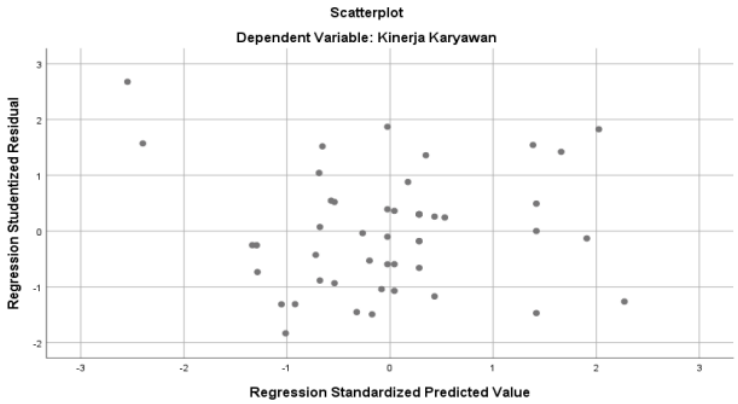
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (L)	0,617	1,620
Kemampuan Kerja (K)	0,395	1,529
Sistem Kerja (S)	0,576	1,737

Sumber : (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance 0,617 dan nilai VIF 1,620 , variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai tolerance 0,395 dan nilai VIF 1,529 , variabel Sistem Kerja memiliki nilai tolerance 0,576 dan nilai VIF sebesar 1,737. Dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka masing-masing variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2011:139), mengemukakan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas muncul jika terdapat kesalahan atau nilai residual pada model yang diamati tidak memiliki variance yang konstan dari suatu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Heteroskedastisitas bisa dilihat pada grafik scatterplot, dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan berada pada posisi teracak dan arah penyebarannya berada di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2.6 Scatterplot

Berdasarkan hasil diatas pada gambar 2.6 dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu. Sehingga hal tersebut terbukti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) ini dilakukan untuk membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi α = 0,05. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t-tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig < 0,05), sehingga bisa dinyatakan bahwa X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Coefficient[a]						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardi Coefficie	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
	(Constant)	11,830	2,884		4,102	0,000
	Lingkungan Kerja (X1)	0,132	0,109	0,220	4,215	0,031
	Kemampuan Kerja (X2)	0,150	0,459	0,074	0,326	0,746
	Sistem Kerja (X3)	0,068	0,247	0,052	5,276	0,014
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : (Data primer diolah, 2021)

Hasil analisi uji t pada tabel 4.6 diatas sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,215 > 1,676 maka dinyatakan bahwa t-hitung > t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu 0,031 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Variabel Kemampuan Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 0,326 > 1,676 maka dinyatakan bahwa t-hitung > t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu 0,746 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

c. Variabel Sistem Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,276 > 1,676 maka dinyatakan bahwa t-hitung > t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu 0,014 < 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Sistem Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat niali R square sebagaimana bisa dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0,657[a]	0,566	0,305	2,126
a. Predictors : (Constant), Sistem Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, nilai koefisien determinasi (R square) yaitu 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa 56,6% variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 responden dari Depo PT. Unilever, Surabaya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Sistem Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Depo PT.Unilever, Surabaya. Hasil analisis data tersebut telah olah semua item terbukti valid dan reliabel. Tidak hanya itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, serta data tersebut juga tidak terjadi gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu 0,031 < 0,05 maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,132 bernilai positif. Jika variabel Lingkungan Kerja

meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,132 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebuah penelitian dari G.G.Lumintang. (2019), yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Dari hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dalam penelitian ini pada hipotesis yang pertama dapat dibuktikan berdasarkan hasil statistik dan hal tersebut telah mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu 0,746 < 0,05 maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,150 bernilai positif. Jika variabel Kemampuan Kerja meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,150 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebuah penelitian dari Emba (2019), yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dalam penelitian ini pada hipotesis yang kedua dapat dibuktikan berdasarkan hasil statistik dan hal tersebut telah mengindikasikan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun penelitian lain dari Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel Sistem Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT.Unilever. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu 0,014 < 0,05 maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,068 bernilai positif. Jika variabel Sistem Kerja meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,068 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebuah penelitian dari Afrida Yahya dan Rizki Amalia (2016). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Sistem Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Adapun penelitian lain dari Ali Fahmi Hasahari, M . Danny SAM dengan judul "Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Banda Aceh". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan pada efikasi diri terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan dalam uji T yang dilakukan secara parsial bahwa variabel sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel Sistem Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan dari hasil uji F regresi menunjukkan bahwa variabel sistem kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini pada hipotesis yang kedua dapat dibuktikan berdasarkan hasil statistik dan hal tersebut telah mengindikasikan bahwa variabel sistem kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever, Surabaya. Hal ini dapat dilihat nilai signifikansi F sebesar ,024 < 0,05 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bernilai positif signifikan dan dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 6,084 sedangkan nilai F tabel = 1,63, Karena nilai F hitung 6,084 > 1,63 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan mengenai kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan target performance pengiriman. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Depo PT.Unilever, Surabaya adalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever
3. Sistem Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever
4. Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Depo PT. Unilever Surabaya, maka perusahaan perlu mengoptimalkan indikator-indikator Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kerja dengan cara

memperhatikan kinerja para karyawannya serta memberikan sebuah penghargaan terhadap keterampilan, prestasi kerja, dll. Karena pada hakikatnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.

2. Diharapkan Kemampuan Kerja pada karyawan di Depo PT. Unilever Surabaya agar memiliki kemampuan untuk meningkatkan skillnya dan memiliki peralatan yang memadai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan atau melibatkan beberapa variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Aldo, Mochammad, dkk (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13 No. 1*

Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 1–15*.

Aziz, A. R. & A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi, 6(2), 24–31*.

Anhairullah, Siti Mujanah. 2016., Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Kelas 1b Raba Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Vol. 16 Hal 15-28. https://scholar.google.co.id/scholar?oi=bibs&cluster=5631429709339283779&btnI=1&hl=en Diakses pada tanggal 17 November 2020.*

Bangun, Wilson 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta, Erlangga.

Baron, R. A. & Byrne, D. (2004). Psikologi Sosial (edisi 10). Jakarta : Penerbit Erlangga

Charolina Mutiasari Lukito, 2016. **"***Pengaruh Kemampuan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Plastik Putera Di Gombong, Jawa Tengah".* AGORA Vol. 4, No. 1, (2016)

Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2,Prenhalindo. Jakarta.

Eko Widodo,Suparno.2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Enggar, Bambang, dkk (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. PetrokimiaGresik). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21 No. 1*

Ghozali, Imam 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS Edisi 4*". Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.

Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. Gema Ekonomi, 1(2), 138–156.

Jufrizen, J (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27-34*

Kakinsale,Alfine. 2015. Pengaruh Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 3 No. 1,Hal 900-911.*
https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7619
Diakses pada tanggal 10 November 2020

Ketut Muliharta (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015, 5(1)*

Mamesah, Andrew. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 4 No.3, Hal 600-611. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1524/showToc. Diakses pada tanggal 17 November 2020*

Muhammad, Sri Rahyu. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 4 No.1, Hal 045-055.*
https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558.
Diakses pada tanggal 17 November 2020

Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta.: Gajah mada University Press.

Pratama dan Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).

Rivai Veithzal, E. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Siti Mujanah. 2020., Workability and Self Awareness on Employee Engagement in Indonesian Manufacturing Industries Surabaya : CV. Putra Media Nusantara (PMN).

Subekhi Daya Akhmad, Mohammad Jauhari, 2012. Pengantar Manajemen Sumber Manusia. Jakarta : Pustaka Karya

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.

Sutarman. *2012*. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Veithzal Rivai dan Basri. *2016*. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Windy dan Gunasti (2012). Pengaruh Sistem kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2

Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11(1), 1–9*.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPO PT. UNILEVER SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%	18%	21%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	4%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	3%
3	www.scribd.com Internet Source	3%
4	Submitted to Padjadjaran University Student Paper	2%
5	core.ac.uk Internet Source	2%
6	text-id.123dok.com Internet Source	2%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	1%

9	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
10	docobook.com Internet Source	1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 55 words
Exclude bibliography	On		