

PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA DUA BAGIAN SORTASI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

Sindy Dwi Kurnia Lestari¹ & Suryalena²
Email: sindydwi95@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya

JL. HR.Subrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

The study uses 3 variables which are supervision, work environment and employee performance. In supervision variables have 4 dimensions of standard work, supervision activities to request work result, comparison of job implementation and taking corrective action. In variables work environment have 2 dimensions which are physical work environment and non physical work environment. In variables employee performance have 4 dimensions which are work quality, employee knowledge, ability and cooperation.

As for the population in this study are employees of the sorting section PT. Citra Riau Sarana Dua Kabupaten Kuantan Singingi which amounted to 42 people and the population in this study used as sample by using census method to all employees, the analisis used in this research is the Validity Test, Realibility Test, Simple Linearregression, Multiple Linear Regression, Determination Test (R^2), Individual Significant Test (t Tes), and Significant Test (F test).

The result of research show that the implementation of supervision and work environment has a significant effect on employee performance on PT. Citra Riau Sarana Dua Kabupten Kuantan Singingi. The result can be obtained from the questionnaire that is in though and tested with statistic through the SPSS program.

Keywords: *Supervision, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu juga akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan tersebut. Di samping itu, masalah yang dihadapi perusahaan semakin komplek. Untuk menghadapi berbagai masalah perusahaan harus dapat melakukan

pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki dan mengoptimalkan sumber daya yang produktif, terutama mengenai pengawasan dalam perusahaan maupun lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Indonesia merupakan Negara yang akan sumber daya, dan perkembangan Negara Indonesia secara tidak langsung mempengaruhi seluruh aspek kehidupan. Hal tersebut dapat kita lihat dari perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada didaerah di

wilayah Indonesia ini. salah satunya Provinsi Riau, merupakan provinsi yang kaya akan sumber daya yang bisa diandalkan salah satunya pada bidang perindustrian yakni pada sektor perkebunan. Perkebunan yang banyak dikembangkan di Provinsi Riau adalah perkebunan kelapa sawit yang memberikan kontribusi yang sangat baik untuk perkembangan wilayah Provinsi Riau dan pastinya juga bisa mempengaruhi pendapatan maksimal.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yakni PT. Citra Riau Sarana Dua perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak kelapa sawit yang terkemuka di Kuantan Singingi yang menjadi salah satu anak perusahaan yang dimiliki oleh Wilmar Group. Penelitian ini dilaksanakan di bagian sortasi karyawan. Buah sawit yang telah dipanen oleh pihak Estate dikirim ke Pabrik Kelapa Sawit dengan menggunakan transportasi truk, tractor. Setelah sampai di pabrik akan dilakukan sortasi atau grading berdasarkan standar kriteria Kualitas TBS. Bagian sortasi merupakan bagian yang bertanggung

jawab melakukan kegiatan grading dilakukan pada stasiun loading ramp dengan penyortiran tandan buah segar sesuai dengan kriteria dan standar grading yang telah ditentukan. Adapun standart grading buah yang dilakukan antara lain : buah mentah (*unripe*), buah mengkal (*under ripe*), buah matang (*ripe*), buah terlalu matang (*over ripe*), tangkai panjang (*long stalk*), buah-buah abnormal (buah kartasi, buah kurang polinasi, buah sakit), janjang kosong (*empty bunch*), sampah (*dirt*) dan brondolan. Penyortiran atau grading dilakukan sebagai salah satu kendali mutu CPO yang akan dihasilkan baik dari segi kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada pimpinan dan beberapa karyawan di PT. Citra Riau Sarana Dua didapatkan keterangan bahwa pengawasan yang dilakukan sudah baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan dilapangan seperti kurangnya kedisiplinan karyawan dan juga kurangnya pimpinan dalam mengawasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berikut adalah tabel absensi karyawan selama lima tahun terakhir :

Tingkat absensi karyawan bagian sortasi pada PT. Citra Riau Sarana dua tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif (hari)	Ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran (%)
2012	42	312	21	6,73 %
2013	42	312	20	6,41 %
2014	45	312	22	7,05 %
2015	47	312	26	8,33 %
2016	44	312	14	4,48 %

Sumber : PT. Citra Riau Sarana Dua, 2017

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa bagian manajerial bisa mengawasi karyawan secara tidak langsung melalui tingkat abseni. Tngkat absensi bagian Sortasi PT. Citra Riau

Sarana Dua, mengalami fluktuasi. Dimana terjadi peningkatan absensi pada 2 tahun terakhir, pada tahun 2014 tingkat absensi meningkat mencapai 7,05 % dan terjadi lagi peningkatan

pada tahun 2015 sebesar 8,33%. Dan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 4,48 %. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau melakukan pelanggaran yang merugikan pihak perusahaan harus bertanggung jawab atas apa yang dilakukan. Hal ini dilakukan agar kejadian yang merugikan perusahaan tidak terulang kembali dan karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pengawasan yang dilakukan pada PT. Citra Riau Sarana Dua belum maksimal, dikarenakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala bagian sortasi yaitu mandor yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh PT. Citra Riau Sarana Dua sehingga terjadinya penurunan pendapatan, tidak terorganisasinya setiap pekerjaan karyawan. Dari semua masalah yang timbul, salah satu penyebabnya yaitu adanya kemungkinan kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan di PT. Citra Riau Sarana Dua Kabupaten Kuantan Singingi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain pengawasan yang dilakukan, lingkungan kerja juga mempunyai peranan penting dalam organisasi baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Menurut **(Sedarmayanti, 2001:21)** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama teman kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT. Citra Riau Sarana Dua dilihat dari indikator hubungan karyawan yakni komunikasi antar karyawan ditemui adanya permasalahan konflik yang muncul antara karyawan. Konflik yang biasa dialami oleh karyawan adalah konflik ketika menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, konflik dengan teman sekerja yang berbeda pendapat sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kemajuan kinerja karyawan. Namun konflik yang terjadi antar karyawan pada Bagian Sortase mengakibatkan adanya karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Akibat adanya permasalahan mengenai pengawasan dan lingkungan kerja pada PT. Citra Riau Sarana Dua berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan bagian Sortasi. Dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam mengkoordinir buah sawit yang masuk di bagian sortase, karena didalam kinerja, faktor pengawasan dan lingkungan kerja menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar.

Hal ini juga berlaku pada PT. Citra Riau Sarana Dua, namun kenyataannya lingkungan kerja dalam organisasi tersebut kurang mendukung baik lingkungan fisik maupun non fisik. Kurangnya pencahayaan dalam ruangan sortasi, kemudian kurang bersihnya area lingkungan disana sini yang masih banyak berserakan sisa-sisa brondolan sawit, serta kurang bersihnya lingkungan disekitar diakibatkan limbah dari PT. Citra Riau Sarana Dua, merupakan salah satu alasan permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dilatar belakang masalah, maka penulis mencoba merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi ?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan pada PT. Citra Riau Sarana Dua bagian sortasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Citra Riau Sarana Dua bagian sortasi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua bagian Sortasi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua

bagian Sortasi

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua bagian Sortasi

KERANGKA TEORI

Pengawasan

Menurut (**Saraswati 2015:5**) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “ Menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Seperti terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya langkah perencanaan, penetapan, tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan

Menurut (**Dale dalam Andri & Endang, 2015 : 63**) Dikatakan bahwa “The modern concept of control provides a historical record of what has happened and provides data to enable the executive to take corrective steps “ Pada intinya pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan maupun penentuan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai serta membantu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif, sekaligus

penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu.

Indikator Pengawasan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai indikator yang diteliti oleh (Rizal 2011:5) yaitu :

- a. Standar pekerjaan untuk menilai penjelasan standar pekerjaan, kesesuaian standar dan kejelasan standar pekerjaan.
- b. Kegiatan supervisi untuk menilai pengamatan ke tempat kerja, kesesuaian pekerjaan dan meminta hasil pekerjaan (laporan).
- c. Perbandingan untuk menilai pelaksanaan kegiatan penilaian, perbandingan hasil & standar dan perbandingan pekerjaan antar sesama karyawan.
- d. Tindakan perbaikan untuk menilai koreksi kesalahan pekerjaan, koreksi membantu pekerjaan dan manfaat koreksi bagi karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang diberikan kepadanya. (Nitisemito, 2002:193). Sedangkan menurut (Isyandi, 2004:134) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan, seperti temperatur/ kelembaban, ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dalam mendukung perlengkapan bekerja.

Pengertian diatas menggambarkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga

mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para karyawannya.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001:21) secara garis besar indikator lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, dan lainnya.

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara di tempat bekerja
- c) Kebisingan ditempat kerja
- d) Tata warna di tempat kerja
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan di tempat kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama teman kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi para karyawan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang

tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang / sekelompok orang untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. (Sianipar, 2003:60). Kemudian menurut (Siagian, 2002:166) kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Kemudian (Dharma, 2003:350) juga mengatakan pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting, untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu, serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan tiap-tiap organisasi, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik juga, oleh karena itu semua kegiatan ditentukan dengan kinerja itu sendiri.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting, untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu, serta menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan tiap-tiap organisasi, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik juga, oleh karena itu semua kegiatan ditentukan dengan kinerja itu sendiri.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, masih perlu di buktikan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan uraian di atas dapat di buat hipotesis yaitu “Diduga ada pengaruh faktor pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi”

H1 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi

H3 : Pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada pabrik PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Desa Muara Langsat Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan adanya pengawasan dan lingkungan yang kurang efektif pada perusahaan tersebut. Pemilihan lokasi tersebut dianggap perlu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga nantinya kinerja karyawan bisa ditingkatkan lagi. Selanjutnya pihak manajemen perusahaan kooperatif dalam memberikan informasi terkait variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2006:109). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 42 orang pada PT. Citra Sarana Dua.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,2010:117). Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengawasan, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti (Arikunto,2010:120-121). Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka sampel berjumlah 42 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Arikunto,2006).

Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden atau menggunakan metode sensus sehingga jumlah sampel adalah 42 orang. Sampel 42 orang ini merupakan jumlah karyawan pada tahun 2017 sampai Desember 2017. Berdasarkan keterangan pihak manajer perkebunan, tidak akan ada lagi penambahan dan pengurangan jumlah karyawan pada tahun 2017. Dalam penelitian ini, pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi adalah Mill Manager. Hanya saja pada tabel 1.1 data jumlah karyawan terakhir adalah data tahun 2016 , karena data tahun 2017 belum di update jadi ada selisih 2 orang pada responden yang digunakan pada penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linier

Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja

Analisis regresi pada hubungan ini adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Persamaan Regresi Pengawasan terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	8.582	4.684	1.832	.074
	Pengawasan	.835	.096	8.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear yaitu $Y = 8,582 + 0,835 X_1$.

Artinya setiap angka-angka dalam persamaan regresi di atas yaitu:

a) Nilai konstanta (a) adalah 8,582 ini dapat diartikan jika Pengawasan nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 8,582

b) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan, yaitu 0,835 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,835

Koefisien Determinasi Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.643	3.1354

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.0

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program SPSS 21.0 dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,652 atau 65,2%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap

kinerja karyawan sebesar 65,2%. Sementara sisanya sebesar 34,8% diluar kedua variabel di atas yang tidak ikut diteliti.

Uji Parsial t

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel Independen	t hitung	t tabel	$\alpha = 5\%$	Keterangan
Pengawasan	8.655	2.022	0.000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Tabel di atas menunjukkan variabel Pengawasan (X) memiliki nilai t hitung sebesar 8.655 yang artinya t hitung > t tabel = 8,655 > 2,022. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya pelaksanaan pengawasan kerja

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi

Kabupaten Kuantan Singingi dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen dengan variabel dependen. Apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis data menggunakan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel Uji Persamaan Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.348	4.718		3.465	.001
	Lingkungan	1.001	.144	.739	6.948	.000
	n					

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS versi 21.0

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 16,348 + 1,001X_2$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel III.23 diperoleh persamaan regresi linear yaitu **Y = 16,348 + 1,001X₂**.

Artinya setiap angka-angka dalam persamaan regresi diatas yaitu:

a) Nilai konstanta (a) adalah 16,348 ini dapat diartikan jika Pengawasan nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 16,348

b) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan, yaitu 1,001 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 1,001

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.536	3.5774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.0

Hasil perhitungan untuk nilai R² dengan bantuan program SPSS 21.0, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R² sebesar 0,547 atau 54,7%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan sebesar 54,7%. Sementara sisanya sebesar 45,3% diluar kedua variabel di atas yang tidak ikut diteliti..

Uji parsial t

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel Independen	t hitung	t tabel	α = 5%	Keterangan
Lingkungan	6.948	2.022	0.000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS,2018

Tabel diatas menunjukkan variabel Lingkungan (X) memiliki nilai t hitung sebesar 6,948 yang artinya t hitung > t tabel = 6,948 > 2,022. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi dapat diterima.

Pengaruh Pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi

Selanjutnya dilakukan Analisis regresi linier berganda yang dapat digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan simultan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS for windows release 21,00 diperoleh Tabel analisis regresi sebagai berikut:

Analisis Regres

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.229	4.434		1.179	.245
1 Pengawasan	.586	.122	.567	4.814	.000
Lingkungan	.472	.159	.349	2.960	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh Persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$Y = 5,229 + 0.586 X_1 + 0.472 X_2$$

Model regresi tersebut mengandung arti:

1. Dimana konstanta sebesar 5,229 artinya jika Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja karyawan adalah sebesar 5,229.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,586 artinya jika variabel Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 maka akan berdampak pada Kinerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0,586 poin.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,472 artinya bahwa jika variabel Lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1

maka akan berdampak pada Kinerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 poin.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi merupakan ukuran kehandalan model dalam menerangkan perubahan dan variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 sampai 1. Jika koefisien determinasi adalah 1 maka dapat disimpulkan bahwa perubahan nilai variabel dependen secara sempurna diterangkan oleh variabel-variabel bebas atau variabel independen dalam mode. Untuk lebih jelasnya diterangkan pada tabel berikut ini :

Koefisien Determinasi Simultan (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.701	2.8693

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengawasan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21.0

Hasil perhitungan untuk nilai R² dengan bantuan program SPSS 21, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R² sebesar 0,716 atau 71,6%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh

variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6%. Sementara sisanya sebesar 28,4% diluar variabel di atas yang tidak ikut diteliti.

Uji F atau Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	808.543	2	404.271	49.105	.000 ^b
Residual	321.076	39	8.233		
Total	1129.619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengawasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan pada Tabel diatas diperoleh

Fhitung sebesar 49,105 dengan probabilitas 0,000 < 0,05 sedangkan F

tabel untuk df pembilang 2 dan df penyebut 39 serta taraf kepercayaan 5% adalah 3,238. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis tersebut linear dan signifikan, sehingga hipotesis diterima jadi terdapat pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Artinya pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan pada karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi sudah dilaksanakan dengan baik namun masih ada beberapa responden yang merasa pelaksanaan pengawasan belum optimal. Karyawan beranggapan bahwa dari pelaksanaan pengawasan dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan karyawan bagian sortasi, dan juga dapat meningkatkan keterampilan karyawan.
2. Mengenai Lingkungan kerja pada karyawan PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi sudah dirasakan cukup baik oleh karyawan namun masih ada responden yang merasa Lingkungan kerja dibagian sortasi ini belum optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan PT.

Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi dinilai baik. ini terlihat dari rekapitulasi penilaian responden tentang kinerja karyawan, dimana penilaian yang diberikan mengenai tingkat kinerja, tingkat kehadiran, tingkat loyalitas, dan tingkat kenyamanannya.

4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada perusahaan, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh perusahaan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Adapun saran yang penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan untuk kedepannya agar pelaksanaan pengawasan lebih baik lagi, sebaiknya pelaksanaan pengawasan lebih meningkatkan kinerja karyawan terutama

- dalam hal pertanggung jawaban terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih maksimal. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan briefing sebelum dan sesudah pekerjaan dimulai.
2. Agar lingkungan kerja bisa membuat karyawan lebih nyaman, disarankan agar perusahaan melibatkan karyawan dalam menata tata letak ruangan pabrik bersama-sama secara ergonomis, sehingga para karyawan merasakan kenyamanan saat dalam bekerja.
 3. Agar kinerja yang dilakukan karyawan lebih baik dalam bekerja, disarankan agar pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang selalu taat terhadap aturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan SOP yang ada.
 4. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua bagian sortasi kabupaten kuantan singingi, untuk itu pihak perusahaan perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi pengawasan yang sudah terlaksana, sehingga pengawasan yang diberikan dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.
 5. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua kabupaten kuantan singingi, untuk itu pihak perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerjanya menjadi lebih baik lagi, agar para karyawan selalu merasa nyaman dan aman sehingga

mereka akan terus bertahan menjadi karyawan diperusahaan ini.

6. Dari hasil penelitian secara simultan, diketahui bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Dua. Untuk itu pihak perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan pengawasan dan lingkungan kerja agar para karyawan bersemangat dan merasakan nyaman dalam bekerja. Sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya pada diri mereka masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri & Endang. 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN I)*. Yogyakarta: MEDIATERA.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dale, William, 2002, *Organizations, State University Of New York at Binghamton, Journal Of Leadership Organizational Studies*, 2000
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi; Pedayagunaan SDM*
- Flippo, Edwin B. 2004, *Manajemen Personalia, Jilid 1, Edisi Ke-6, Terjemahan Moh. Masud*, Penerbit Erlangga, Jakarta

- Gitosudarmo, Indriyo, 2004, *Perilaku Keorganisasian*. BPFE : Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 2003, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Harsono, 2005, *Perencanaan Tenaga Kerja dalam Menghadapi Perubahan Teknologi, Manajemen dan Usahawan Indonesia*, LPFE – UI
- Isyandi, 2004, *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Liberty
- Nitimiseto, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, indonesia
- Purnomo. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Penerbit CV.Pionir Jaya.
- Rizal, Sonya Desinthia, 2011. *Pelaksanaan Lingkungan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor pusat*. PT. Pos Indonesia (Persero) ,Bandung , Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Saraswati, Rara, 2015. *Pengaruh Lingkungan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR*. Tbk di Pekanbaru. Jurnal JOM Fekon Volume 2 No. 1 Februari 2015, Hal: 5-6
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bina Aksara , Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sianipar, J.C. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta. ANDI Offset.