

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi F&B  
Yogya Sunda Heritage 60 Bandung)**

**Euis Rahma Nursyifa Subardjo<sup>1</sup>, Wandy Zulkarnaen<sup>2</sup>, Asep Suwarna<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Bandung

Email : [EuisRahmaNS@gmail.com](mailto:EuisRahmaNS@gmail.com) [wandy.zulkarnaen@umbandung.ac.id](mailto:wandy.zulkarnaen@umbandung.ac.id)  
[asep.suwarna@umbandung.ac.id](mailto:asep.suwarna@umbandung.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail, produksi makanan dan minuman. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui kendala pada kinerja karyawan serta memberikan solusi terhadap kendala tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian verifikatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, studi pustaka, wawancara dan observasi. Metode ini dapat membantu untuk mengukur pengaruh suatu variabel dengan menggunakan olah data SPSS. Adapun sampel dari penelitian ini sejumlah 32 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa, berdasarkan uji t-test terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel (14,044 > 1,684 ). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerjanya. Untuk menentukan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada kolom R Square. Besarnya R Square sebesar 0,868. sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 86,8% terhadap kinerja karyawan . Dan 13,2% lainnya masih dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This research was conducted at the F&B Division Of Yogya Sunda Heritage 60 Bandung which is a company engaged in retail, food and beverage production. The purpose of this study was to analyse the effect of the work environment on employee performance to determine the constraints on employee performance and provide solutions to these constraints. The method used in this research is to use verification and descriptive research with a quantitative approach, and data collection techniques through questionnaires, literature studies, interviews and observations. This method can help to measure the effect of a variable by using SPSS data processing. The sample of this research is 32 respondents. The results of the analysis show that, based on the t-test, there is a significant positive effect between the work environment on the performance of the employees of the F&B Division Of Yogya Sunda Heritage 60 Bandung indicating that the t value > t table (14,044 > 1,684). Thus Ho is rejected and Ha is accepted, which means that there is a significant influence between the work environment on employee performance. That is, the higher the work environment, the higher the performance. To determine the magnitude of the influence of the work environment on performance, it can be seen in the R Square column. The amount of R*

*Square (R<sup>2</sup>) is 868. So it can be concluded that the work environment can contribute 86.8% to employee performance. And the other 13.2% are still influenced by other factors.*

**Keywords:** *Work Environment, Employee Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya manajer perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugastugas yang diberikan perusahaan, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi Handoko (2001: 195)

Tumbuh dan berkembangnya organisasi sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Suwanto : 2020). Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2017:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan di sekitarnya, baik pengaruh negatif maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan dan menghasilkan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito (2001:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Sedangkan menurut George R. Terry (2006:10) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di tempat kerja dan berhubungan langsung dengan karyawan dan dapat mempengaruhi setiap kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

### **Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan.

### **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai dan sagala dalam (2011:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

### **Dimensi Lingkungan Kerja**

Dimensi Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017:27) :

- 1) Lingkungan kerja Fisik : Penerangan cahaya; Temperatur; Kelembaban; Sirkulasi Udara; Kebisingan; Getaran Mekanis; Bau-bauan; Tata warna; Dekorasi tata letak; Musik; Keamanan.
- 2) Lingkungan kerja non fisik : Hubungan kerja antara bawahan dan atasan; Hubungan kerja antar rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah Performance sering di Indonesiakan sebagai performa atau kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu lembaga.

Menurut Wirawan (2015:5) dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dari pernyataan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan pegawai sesuai tanggung jawabnya untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

### **Indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012:233) adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah Pekerjaan: Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan: Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan Waktu: Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi.
- d. Kehadiran: Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Kerja Sama: Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama anatar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **III. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian yang dilaksanakan ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis metode Deskriptif verifikatif digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan divisi F&B . Sumberdata yang digunakan berupa data primer dan sekunder.

Adapun total populasi dan sampel (teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh) keseluruhan karyawan yang ada pada divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Dengan metode analisis yang digunakan yaitu Analisis regresi linier sederhana, dengan Variabel bebas Lingkungan Kerja serta Variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ghazali (2016:160)

Uji Kolmogorov Smirnov Chakravart, Laha, dan Roy, (1967) biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean dan standar deviasi yang sama.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots dan menggunakan Uji Glejser. Ghazali (2016:139-141)

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Analisis deskriptif pada variabel ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama mengenai bagaimana Lingkungan Kerja pada Divisi F&B di Yogya Sunda. Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.21, diperoleh bahwa Lingkungan Kerja tergolong “Cukup”. Hal tersebut mengindikasikan Lingkungan Kerja pada Divisi F&B di Yogya Sunda belum benar-benar baik. Meskipun variabel Lingkungan Kerja tergolong dalam kategori “Cukup”, tetapi dalam variabel ini masih terdapat satu dimensi yang tergolong dalam kategori “Tinggi”, yaitu dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik. Artinya, bahwa semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan di Divisi F&B di Yogya Sunda sudah baik. Sementara itu, dimensi lain masih tergolong dalam kategori “Cukup”, yaitu dimensi Lingkungan Kerja Fisik. Artinya, masih perlu dibenahi area

sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu, jika kedua dimensi dalam Lingkungan Kerja dapat diaplikasikan secara optimal, maka akan memiliki dampak yang baik bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh . Alex S. Nitisemito (1997) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan

Hal ini didukung oleh pendapat George R. Terry (2006) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan

### **Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Analisis deskriptif pada variabel ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua mengenai bagaimana Kinerja Karyawan pada Divisi F&B di Yogya Sunda. Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.37, diperoleh bahwa Kinerja Karyawan tergolong “Tinggi”. Secara keseluruhan, tingginya tingkat Kinerja Karyawan Divisi F&B di Yogya Sunda mengindikasikan bahwa karyawan dapat memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Hal tersebut juga di dukung oleh Rivai dalam Busro (2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada subbab ini akan menjawab rumusan masalah ketiga mengenai seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi F&B di Yogya Sunda. Dari keseluruhan data yang telah diujikan kepada 32 responden karyawan Divisi F&B di Yogya Sunda, diperoleh hasil yang menunjukkan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi yang diperoleh 0,932. Jika dilihat pada tabel interpretasi korelasi Sofyan Siregar (2014), angka tersebut berada pada interval 0,80 – 0,100 (hubungannya sangat kuat).

Presentase pengaruh yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 86,8%, dan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya, dilakukan uji t untuk menguji hipotesis penelitian tentang terdapat tidaknya pengaruh yang signifikan. Diperoleh nilai t hitung 14,044 dan t tabel 2,042 serta nilai signifikansi (sig) variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,000 dan probabilitas 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai Sig. 0,000 kurang dari probabilitas 0,05, kedua hasil tersebut mengindikasikan adanya peran yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Ini artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi F&B di Yogya Sunda.

Sebagaimana sesuai hasil penelitian yang dilakukan Kornelis Dehotman (2020) menunjukkan Presentasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 85,2% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik pada PT Enggal Laras Langgeng di Pekan Baru, sedangkan sisanya sebesar 14,8% masih di pengaruhi oleh faktor lain. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif, yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Angka tersebut lebih kecil dibandingkan persentase pengaruh yang sedang peneliti lakukan yaitu sebesar 86,8%.

Faktor yang menjadi pembeda antara hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada lokasi penelitian yang berbeda. Pada penelitian terdahulu, lokasi yang diteliti yaitu PT Enggal Laras Langgeng di Pekan Baru yang

bergerak pada bidang pemeliharaan tower. sedangkan dilokasi tempat peneliti yaitu divisi F&B Yogya Sunda *Heritage* Bandung melayani dibidang jasa retail & produksi makan serta minuman.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi F&B di Yogya Sunda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi Lingkungan Kerja Divisi F&B di Yogya Sunda tergolong cukup, yang diukur melalui dua dimensi, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Indikator dengan nilai rata-rata terendah berisi pernyataan bahwa suhu udara di ruang kerja yang nyaman, suara bising ditempat kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja terjalin baik, komunikasi sesama rekan kerja berada pada kategori cukup yang terdapat pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik.
2. Kondisi Kinerja Karyawan divisi F&B Yogya Sunda Bandung tergolong tinggi, yang diukur melalui empat dimensi, yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas/terukur, Pengetahuan tentang pekerjaan dan Kemampuan Kerjasama. Indikator dengan nilai rata-rata terendah berisi pernyataan pengetahuan prosedur kerja dan kemampuan kerja sama dengan satu tim dan antar tim berada pada kategori cukup yang terdapat pada dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dan Kemampuan Kerjasama.

Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada kolom  $R$  *Square*. Besarnya  $R$  *Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,868 sebesar 86,8%. Sedangkan, sisanya sebesar 13,2% merupakan pengaruh variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji Ahmad Tri Budianto dan kartini amelia , “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*”, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015.
- Andari, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten*”, Jurnal Sains Manajemen Volume.2 No.2 Juni 2016.
- Apfia Ferawati, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada*”, Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra, Vol., 5, No. 1, 2017.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dehotman Khornelis, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekan Baru*”, Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 11, Nomor 2, 27 Juni 2020.
- Dharma, Surya. (2003). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2016) “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* ”.Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 3. No. 3 (2023)

- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2013) "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", BPEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, (2007) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2000). "*Manajemen Personalia*", Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratama Anggi, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang*" Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda 2015.
- Rosa Hendri, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak*", e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- R. Terry, George (2006). "*Prinsip- Prinsip Manajemen*". Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal, Ella Sagala (2011). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2009). "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*", Mandar Maju, Bandung,
- Sedarmayanti, (2017). "*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*", Mandar Maju, Bandung,
- Sedarmayanti, (2017). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, (2006). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, (2014). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*", ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, Danang (2012). "*Sumber Daya Manusia (praktek penelitian*", Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service
- Sutrisno, Edy, (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta, Kencana.
- Wilson, Bangun. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Gelora Aksara Pratama.