

PENGARUH TUNJANGAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WS2JB

Ryan Prasetya¹⁾, Emi Suwarni²⁾, Irwan Sapta Yuda³⁾

¹⁾Ekonomi, Universitas Bina Darma

email: ryanprasetya197@gmail.com

email: Emi.Suwarni@binadarma.ac.id

email: irwan.saptayuda@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there are medical benefits and work environment affect the performance of employees at PT PLN (Persero) WS2JB in this research were 35 respondents. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression equation $Y = 9.931 + 0.937 X_1 + 0.356 X_2$. The equation can be concluded konstantantanya at 9.931 that medical benefits and work environment can affect the performance of employees amounted to 0.937 and 0.356 that is if the medical benefits and work environment increased 1% will be an increase on the performance karyawan at 0.937 and 0.356 on condition of assuming that other variables value is fixed , while according to the results of the correlation coefficient showed a value of 0.806 means that the variable medical benefits and work environment has a strong relationship to employee performance. Based on the results of the t test (partial) there is a positive and significant influence between Health Benefits (X1) the Employee Performance (Y) partially namely $t_{count} 2.365 > t_{tabel} 1,697$. Sedangkan Working Environment (X2) the Employee Performance (Y) with $3.418 > t_{tabel} 1,697$ with $0.002 < 0.05$, which means that H_0 is rejected while the F test (simultaneous) values of $F > F_{table}$ is $29.772 > 2.512$ with significant $0,000 < 0.05$ then the hypothesis is formulated that H_0 is rejected. This shows that there is significant influence between Health Benefits (X1) and the Working Environment (X2) on the Performance (Y) simultaneously at PT PLN (Persero) WS2JB. As well as the R-square value of 0.650 means that these two variables have contributed 65.0% of the Employee Performance PT PLN (Persero) WS2JB.

Keywords: TUNJANGAN KESEHATAN, LINGKUNGAN KERJA, KINERJA.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktifitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2009:5) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Besarnya jaminan pemeliharaan kesehatan (tunjangan kesehatan) bagi pekerja di suatu perusahaan ditentukan dari keikutsertaan perusahaan dalam program BPJS atau tidak. Apabila perusahaan mengikutsertakan karyawannya pada program BPJS, maka tunjangan kesehatan karyawan ditanggung oleh perusahaan BPJS sesuai dengan ketentuannya. Sebaliknya apabila perusahaan tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS, maka tunjangan kesehatan karyawan, sesuai dengan kebijakan perusahaan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh kurang dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang seharusnya diperoleh karyawan bila diikuti sertakan dalam program BPJS. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik

akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafsirkan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang slalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, esok lebih dari hari ini. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai. Sesuai dengan teori bisnis, harus ada kesesuaian antar asumsi lingkungan yang akan dihadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan utama yang dimiliki agar visi perusahaan dapat menjadi kenyataan yang tidak hanya sekedar mimpi yang belaka. Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (*task evropment*) mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang mempunyai kepentingan adalah para pemegang saham, supplier, pesaing, pelanggan, kreditur, serikat pekerja, dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang perusahaan sehingga hal ini dapat mengganggu kegiatan oprasional perusahaan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi tiada henti misalnya yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan di indonesia, banyak perusahaan yang bangkrut karena gagal menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau lebih buruk lagi adalah kegagalan perubahan, tidak ada yang tepat kcuali perubahan tersebut. Perusahaan yang inovatif adalah mereka yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi. Adapun subjek yang akan diteliti adalah perusahaan besar pemasok listrik di indonesia yaitu PT.PLN (persero) dan subjek yang saya teliti adalah PT.PLN (persero)WS2JB Salah satu sistem tenaga listrik terdapat di provinsi sumatra selatan, Lampung dan bengkulu. Sistem ini bertujuan untuk melayani kebutuhan listrik sluruh wilayah sumatra bagian selatan dalam satu legalitas sitem sehingga keterbatasan pasokan listrik pada regional tertentu dapat teratasi melalui pengiriman daya tarik regional yang memiliki kelebihan daya. Konsep legalitas ini memperkuat sistem tenaga listrik tiap-tiap subsistem yang ada dibagian selatan pada khususnya. Pada suatu sitem tenaga listrik bisa mensuplai secara continue dalam satu tahun ke konsumen. Permasalahan yang paling mendasar pada penyaluran daya listrik adalah terletak pada mutu, kontinuitas yang paling mendasar pada penyaluran daya listrik pada pelanggan. Gangguan yang terjadi pada unit-unit pembangkit akan menyebabkan terganggunya persediaan tenaga listrik dengan segala akibatnya perusahaan listrik maupun konsumen. Tenaga listrik di salurkan kepada pelanggan tersebar berbagai tempat. Dalam PT. PLN (Persero) WS2JB permasalahan terdapat dalam pemberian kompensasi asuransi kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan karena pemberian yang dilakukan perusahaan sering terlambat dan terlalu banyak memiliki prosedur yang sangat rumit seperti pemberian surat sakit, surat rawat inap, struk pembayaran yang akan diganti, lalu dibawa ke personalia. Perlu beberapa hari untuk mencairkan uang atau mendapat ganti rugi oleh perusahaan. Juga dalam lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan ruangan yang sudah lama atau gedung yang sudah kurang terurus, banyak perbedaan dari gedung wilayah dan area termasuk dalam ruangan kerja termasuk dengan meja yang terlalu sempit, kursi yang sudah lama, di dalam masih banyak meja kerja yang tidak terpakai dan ditumpuk di dalam ruang karyawan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas peneliti mengambil masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat menjadi lebih fokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian adalah. “ **Untuk mengetahui**

apakah terdapat pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) WS2JB “

1.3 Ruang lingkup pembahasan

Penelitian dilakukan pada cara pemberian tunjangan kesehatan yang dilakukan oleh PT. PLN (persero) WS2JB Palembang dan juga lingkungan kerja yang terdapat pada ruangan yang ada pada Adm. Umum apakah kinerja karyawan terganggu akibat ruangan kerja buruk atau tidak.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengertian Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karawanya dengan cara memberikan tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya. (Triton, 2005: 117-118)

2.2 Indikator Tunjangan Kesehatan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian tunjangan kesehatan untuk karyawan. Suwanto (2011:236) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator tunjangan kesehatan secara pribadi, yaitu :

1. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam sesuatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat mempengaruhi bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan, maka perusahaan dalam memberikan tunjangan/insentif melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan tunjangan lebih besar atau lebih tinggi.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasinya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

3. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

4. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Nitisennito (1996:21) dalam bukunya manajemen personalia “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”

2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyani (2003:127) lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (physical working environment) yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja adalah :

1. Tata ruang kerja yang tepat
Pada saat perencanaan (*layout*), perencanaan tata ruang kerja harus diperhatikan dengan penataan ruang kerja yang baik, karyawan tidak akan terganggu gerakannya saat melaksanakan tugas. Yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah :
 - Cukup ruang kerja
 - Cukup jalan keluar masuk
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat
Cahaya dalam ruang yang tidak terbatas pada cahaya lampu saja, melainkan cahaya matahari. Diperlukan cahaya yang terang pada saat bekerja tapi tidak sampai menyilaukan mata. Perusahaan perlu memperhatikan kuat dan lemahnya cahaya yang dihasilkan.
3. Sumber dan kelembapan udara
Ruang kerja yang dibutuhkan sirkulasi yang baik terutama yang padat, sirkulasi yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengab dan menyebabkan mudah lelah pada karyawan, untuk mendapatkan ruang kerja yang mempunyai pertukaran udara yang baik dapat dilakukan dengan memasang ventilasi. Perlu pula diperhatikan perbandingan antara luas ruangan dengan jumlah pekerja yang bekerja dalam ruangan tersebut, jika memang dirasa perlu dipasang AC sehingga dapat menciptakan rasa sejuk dan nyaman.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
Suara yang timbul saat melakukan pekerjaan dapat mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau perlengkapan kerja akan mengganggu karyawan lain.
5. Keamanan
Yang dimaksud keamanan disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini keamanan terhadap pribadi karyawan.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan dalam Hetami (2008: 70) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut As’ad dalam Hetami (2008: 70) kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu.

2.6 Indikator-indikator Kinerja

Didalam dunia kerja terdapat banyak cara pengukuran kinerja yang dilakukan oleh perusahaan secara individu ada enam indikator, menurut (Robbins, 2006:206) :

1. Kualitas : kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu : merupakan tingkata aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian : merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalani fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN (PERSERO)WS2JB yang beralamat Jln.Kapten A.Rivai No.37 Palembang 30129

3.2 Sumber Data

1. Data primer

data yang dikumpulkan sendiri langsung dari objek yang diteliti. Objek penelitian adalah PT.PLN (PERSERO)WS2JB.

2. Data sekunder

Merupakan data yang bersifat mendukung data pokok yang diperoleh dari dokumen-dokumen,buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan data

1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia,proses kerja,gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono,2013:203).

2 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono,2013:199)

3.4 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi	Kompensasi Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Ada beberapa indikator yang biasa digunakan menurut Suwanto : 1. Jabatan atau kedudukan kerja 2. Prestasi kerja 3. Pendidikan dan pengalaman 4. Jenis dan sifat pekerjaan
Lingkungan Kerja	lingkungan kerja menurut Sudarmayati (2001 :1) adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok.	Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Agus Ahyani (2003:127) : 1. Tata ruang kerja yang tepat 2. Cahaya dalam ruangan yang tepat 3. Sumber dan kelembapan udara. 4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja 5. Keamanan

Kinerja	Menurut Thomson (2002:78) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja kopratif.	Indikator kinerja menurut Robbins, (2006:206) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
---------	---	--

3.5 Populasi Penelitian

Sugiyono (2013:115), mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT.PLN (PERSERO)WS2JB sebanyak 35 orang karyawan.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan (X_1), pengalaman kerja(X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus :

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X_1 = Tunjangan Kesehatan
- X_2 = Lingkungan Kerja

$$Y = a + b_{1x_1} + b_{2x_2}$$

3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen (priyatno,2010:66). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

3.8 Uji Validitas

Sugiyono (2013:455), mengemukakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

3.9 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013:456), mengemukakan reliabilitas merupakan berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda

3.10 Uji T

Priyatno (2010:68), mengemukakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : $b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.11 Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen (Priyatno,2010:67). Uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Tunjangan Kesehatan)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/tidak Valid
Item 1	0.30	0,56	Valid
Item 2	0.30	0,37	Valid
Item 3	0.30	0,39	Valid
Item 4	0.30	0,34	Valid
Item 5	0.30	0,59	Valid
Item 6	0.30	0,34	Valid
Item 7	0.30	0,48	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/tidak Valid
Item 1	0.30	0.65	Valid
Item 2	0.30	0.61	Valid
Item 3	0.30	0.55	Valid
Item 4	0.30	0.4	Valid
Item 5	0.30	0.75	Valid,
Item6	0.30	0.36	Valid
Item 7	0.30	0.38	Valid
Item 8	0.30	0.56	Valid
Item 9	0.30	0.38	Valid
Item 10	0.30	0.36	Valid
Item 11	0.30	0.82	Valid
Item 12	0.30	0.56	Valid
Item 13	0.30	0.43	Valid
Item 14	0.30	0.44	Valid
Item 15	0.30	0.52	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/ tidak valid
Item 1	0.30	0.76	Valid
Item 2	0.30	0.57	Valid
Item 3	0.30	0.39	Valid
Item 4	0.30	0.66	Valid
Item 5	0.30	0.44	Valid
Item 6	0.30	0.32	Valid
Item 7	0.30	0.34	Valid
Item 8	0.30	0.61	Valid
Item 9	0.30	0.44	Valid
Item 10	0.30	0.44	Valid

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel reliabilitas

alpha	N of items
.636	9
.727	18
.730	13

4.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	1 (Constant)	3.300	5.451				1.822
x1	.937	.396	.355	2.365	.004	.130	1.745
x2	.356	.104	.513	3.418	.002	.144	.568

a. Dependent Variable: y

4.4 Uji T

Untuk melihat pengaruh variabel bebas pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pengaruh individual tersebut dapat ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	1 (Constant)	3.300	5.451				1.822

x1	.937	.396	.355	2.365	.024	.130	1.745
x2	.356	.104	.513	3.418	.002	.144	.568

a. Dependent Variable: y

4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengalaman kerja.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.967	2	263.483	29.772	.000 ^a
	Residual	283.205	32	8.850		
	Total	810.171	34			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

4.6 Pembahasan

Pada tabel hasil uji validitas variabel X₁(tunjangan kesehatan) dilakukan dengan menggunakan SPSS 17,0 *For Windows* didapatkan 4 butir pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R_{tabel}0.30 . Pada tabel hasil uji validitas variabel X₂(lingkungan kerja) didapatkan 17 pernyataan kuesioner 13 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R_{tabel}0.30 dan 4 pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Y (kinerja) didapatkan 12 pernyataan kuesioner 10 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R_{tabel} 0.30 dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji realibilitas dilakukan berdasarkan tabel uji realibilitas dinyatakan bahwa pernyataan variabel X₁,X₂ dan variabel Y reliable setelah dihitung berulang-ulang dan didapatkan hasil yang sama dengan menggunakan SPSS 17,0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil korelasi hubungan antara tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai 0,937 artinya kuat dan positif. Koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel dependen yaitu sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti iklim organisasi, insentif. Berdasarkan tabel *coefficients* dari perhitungan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi >0.05.dari tabel diatas didapatkan variabel tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja 0,001 < 0,05, maka pengaruh tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan T_{hitung} > T_{tabel} 2,385> 1,697 maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel lingkungan kerja 0,002 < 0,05, maka pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan T_{hitung} > T_{tabel} 5,329 > 1,697 maka berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah sample 35 responden pada perum PT. PLN (persero) WS2JB Palembang didapatkan hasil dengan menggunakan SPSS 17,0 *For Windows* bahwa ada pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan tabel model summary angka R sebesar 0,806 ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai R square 0,650 artinya tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 65% terhadap kinerja.

5.Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Palembang.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil tunjangan kesehatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah 0, kinerja (Y) nilainya 3,300. Koefisien regresi variabel diklat jika tunjangan kesehatan mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,010. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja maka artinya lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,084.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil tunjangan dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari tunjangan kesehatan (X_1) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja (X_2) dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan tunjangan kesehatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya tunjangan kesehatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) WS2JB Palembang. Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pemberian tunjangan kesehatan kepada karyawan besarnya dan cara pemberiannya, masi terdapat banyak masalah yang terjadi pada pemberian tunjangan kesehatan juga besarnya tunjangan kesehatan harus sesuai dengan posisi dan jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan bekerja sama dengan asuransi kesehatan yang baik agar mudah digunakan oleh karyawan jumlah tunjangan yang diberikan juga harus disesuaikan dengan sakit yang di derita bukan berdasarkan pangkat kerja.
2. Untuk memperbaiki lingkungan kerja pada perusahaan sebaiknya perusahaan membuat sebuah gudang untuk menaruh barang lama yang tidak terpakai di dalam ruangan, seperti saat ini terlalu banyak meja lama berkas lama yang tidak terpakai yang membuat mata atau tempat bekerja sangat tidak enak karen wangi-wangian yang tidak sedap akibat kayu yang rapuh dan lembab serta di tambah dengan Ventilasi udara yang buruk karena tdaik adanya aliran keluarmasuknya udara.
3. Sebaiknya atasan perusahaan slalu mengevaluasi hasil kerja setiap hari agar dapat memperbaiki hasil kerja yang telah dilakukan Karyawan PT. PLN jika kerja karyawan di evaluasi dengan baik masalah sekecil apapun tidak akan berdampak besar pada perusahaan ke depannya.