

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Bintang Sejati di Ciwandan

Mahfudoh

Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Al-Khairiyah, Kota Cilegon,

Banten, Indonesia

Email: mahfudoh778@gmail.com

ABSTRAK

Situasi Bisnis banyak berpengaruh pada kehidupan kita. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan mempunyai beberapa tanggung jawab pada kehidupan dan kesejahteraan manusia. Perusahaan tidak bisa berprinsip semua dalam melaksanakan kegiatannya dan tanggung jawab sosial menunjukkan pertimbangan manajemen tentang pengaruh-pengaruh sosial di samping juga pengaruh-pengaruh ekonomi dari keputusan-keputusannya. Ini berlaku bagi semua perusahaan tanpa memandang besar, lokasi, atau industri. Tanggung jawab sosial tersebut mencakup hal-hal seperti bidang kesehatan, informasi konsumen, praktik tanpa diskriminasi dan pemeliharaan lingkungan fisik. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja, bagaimana kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Sejati Ciwandan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Sejati Ciwandan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan jenis asosiatif kausal, sedangkan jenis data penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati, populasi sebanyak 60 dan sampel 60 dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengukuran kedua variabel dilakukan dengan cara validitas internal. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Split Half dengan pengujian hipotesis menggunakan Korelasi Product Moment pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ serta analisis statistik yang digunakan adalah Regresi Linier. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu : Analisa untuk Lingkungan Kerja (Variabel X) indikator tertinggi yaitu Sistem pencahaayaan dengan rata-rata 14,35% sedangkan indikator terendah yaitu Udara dengan rata-rata 7,21%. Analisa untuk Kinerja Karyawan (Variabel Y) pada PT. Cahaya Bintang Sejati indikator tertinggi yaitu Kesetiaan dengan rata-rata 19,13% sedangkan indikator terendah yaitu Kreativitas dengan rata-rata 10,70%. Analisa korelasi product moment diperoleh $r = 0,041$ yang artinya memiliki korelasi yang sangat rendah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan bersifat sangat kecil dan tidak signifikan, uji signifikan diperoleh thitung = 0,313 dan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 33,878 + 0,024 X$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Dalam setiap organisasi maupun perusahaan, karyawan mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik karena 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 langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja karyawannya. Karena itu karyawan tidak boleh diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal atau bahan baku). Karyawan harus di ikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika karyawan kurang bersemangat maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik.

Dalam penelitian tentang lingkungan kerja pada perusahaan dan kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati di Ciwandan kurang terciptanya kondisi lingkungan kerja dengan suasana dan situasi kerja karyawan yang tidak nyaman, sehingga kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan bagian *cleaning service* yang disubkan ke beberapa perusahaan sebanyak 60 orang.

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dan tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Bintang Sejati di Ciwandan merupakan perusahaan yang bergerak dalam dibidang *Outsourcing* dan *Engineering Contractor Isulation Mechanical Supplier Piping Civil & Molasses*.

Penelitian dilakukan dengan observasi ke lapangan dan survei ke beberapa orang kemudian dengan menggunakan angket yang sudah disesuaikan yang hasilnya akan diolah dari data kualitatif menjadi data kuantitatif. Berdasarkan atas uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati di Ciwandan dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Bintang Sejati di Ciwandan**".

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono¹ menyatakan bahwa metode penelitian merupakan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal tersebut terdapat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

¹ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis.

Cetakan ke-15, CV. Alfabeto, Bandung,
2010, Hal. 2

Dalam penulisan proposal skripsi ini, menggunakan Metode Survei. Adapun metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif kausal yaitu jenis penelitian untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian yang dijadikan populasi oleh penulis adalah karyawan bagian *Cleaning Service* yang disubkan ke beberapa perusahaan sebanyak 60 orang.

Sampel

Karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu serta untuk mempermudah dalam melakukan dalam melakukan penelitian ini, penulis menentukan sebuah sampel berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto.

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, penulis menentukan banyaknya ukuran sampel didasarkan pada tabel Wrepce dengan penghitungan tingkat kesalahan 0,5% atau meningkat kepercayaan 95% dari populasi. Selanjutnya ukuran pengambilan sampel menurut Arikunto yang mengatakan apabila sebanyaknya kurang dari 100 orang lebih baik ambil semua sehingga sesamanya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih.

Berdasarkan uraian diatas maka sampel yang diambil penulis semua jumlah karyawan yaitu 60 orang. Dalam pelaksanaan uji kalibrasi ini dari 60 jumlah populasi di tetapkan sampel sebanyak 60 sampel. Teknik pengambilan sampelnya adalah Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti.

Operasional variabel merupakan bagian penelitian yang menguraikan dan menjelaskan bagian cara mengukur suatu variabel dan juga untuk mengetahui tingkat hubungan variabel. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdiri dari dua variabel³, yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel X atau variabel bebas (independen variabel), adalah variabel yang berdiri sendiri, tidak dipengaruhi oleh variabel lain namun dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja.

Adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu :

- a. Lingkungan yang sehat, tempat kerja yang bersih dan tidak ada sampah.
- b. Sistem pencahayaan, penggunaan lampu yang terang dan tata letak lampu yang sesuai.
- c. Pewarnaan, kecerahan dan menarik.
- d. Udara yang segar dan udara yang sejuk..
- e. Keamanan, jauh dari berbahaya dan terlindungi.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel Y atau variabel terikat (*Dependent Variable*), adalah variabel yang tidak berdiri

² Ibid, Hal. 115

³ Ibid, Hal. 4

sendiri dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja.

Adapun indikator dari kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kesetiaan karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati merupakan loyalitas terhadap atasan dan mematuhi peraturan.
- b. Hasil kerja karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati memenuhi standard kerja yang ditetapkan dan produksi sesuai target kerja.
- c. Kejujuran karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati keterbukaan dan transparan.
- d. Kedisiplinan karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati karyawan selalu patuh terhadap aturan dan tetap waktu.
- e. Kreativitas karyawan PT. Cahaya Bintang Sejati, inisiatif karyawan dan banyak ide.

Metode Analisis Data

1. Deskripsi data

Mendeskripsikan data dari hasil jawaban responden untuk setiap item pada masing-masing variabel. Hal ini untuk mengetahui seberapa besar sikap responden pada setiap item variabel yang diajukan dalam penelitian ini. Langkah ini dilakukan dengan membandingkan setiap jawaban responden dengan jumlah responden yang diteliti. Skor total = jumlah seluruh jawaban responden untuk masing-masing variabel. Skor ideal sama dengan skor tinggi dan untuk menghitung dengan cara: Skor ideal = variabel (X) atau (Y) di kali jumlah butir pernyataan X sampel.

1. Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi data untuk masing-masing instrument dapat dirinci, sebagai berikut :

Tabel 1
Apakah lingkungan tempat kerja anda bersih

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak bersih | 46 | 76.7 | 76.7 |
| Cukup bersih | 14 | 23.3 | 23.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 23,3% atau 14 responden yang menjawab cukup bersih dan yang paling banyak 76,7% atau 46 responden menjawab tidak bersih. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa lingkungan tempat kerja cukup bersih.

Tabel 2
Apakah ruangan kerja anda disediakan tempat sampah

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Cukup disediakan | 36 | 60.0 | 60.0 |
| Disediakan | 24 | 40.0 | 40.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 40,0% atau 24 responden yang menjawab cukup disediakan dan yang paling banyak 60,0% atau 36 responden menjawab disediakan. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat

bahwa ruangan kerja anda cukup disediakan tempat sampah.

Tabel 3

Apakah pengguna lampu yang terang dibutuhkan dalam bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Dibutuhkan | 11 | 18.3 | 18.3 |
| Sangat Dibutuhkan | 49 | 81.7 | 81.7 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 18,3% atau 11 responden yang menjawab dibutuhkan dan yang paling banyak 81,7% atau 49 responden sangat dibutuhkan. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa pengguna lampu yang terang sangat dibutuhkan dalam bekerja.

Tabel 4

Apakah tata letak lampu yang sesuai meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Sesuai | 8 | 13.3 | 13.3 |
| Sangat sesuai | 52 | 86.7 | 86.7 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 13,3% atau 8 responden yang menjawab sesuai dan yang paling banyak 86,7% atau 52 responden menjawab sangat sesuai. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa tata letak lampu yang sangat sesuai meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5

Apakah anda merasa nyaman dengan ruangan yang cerah

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Nyaman | 36 | 60.0 | 60.0 |
| Sangat nyaman | 24 | 40.0 | 40.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 40,0% atau 24 responden yang menjawab nyaman dan yang paling banyak 60,0% atau 36 responden menjawab sangat nyaman. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda merasa nyaman dengan ruangan yang cerah.

Tabel 6
Apakah warna ruangan pekerjaan menarik

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak menarik | 34 | 56.7 | 56.7 |
| Cukup menarik | 26 | 43.3 | 43.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 43,3% atau 26 responden yang menjawab cukup menarik dan yang paling banyak 56,7% atau 34 responden menjawab tidak menarik. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa warna ruangan pekerjaan tidak menarik.

Tabel 7
Apakah ruangan kerja anda udaranya segar

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak segar | 30 | 50.0 | 50.0 |
| Cukup segar | 25 | 41.7 | 41.7 |
| Segar | 5 | 8.3 | 8.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 8,3% atau 5 responden yang menjawab segar dan yang paling banyak 50,0% atau 30 responden menjawab tidak segar. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa ruangan kerja anda udaranya tidak segar.

Tabel 8
Apakah ruangan kerja anda udaranya sejuk

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak sejuk | 43 | 71.7 | 71.7 |
| Cukup sejuk | 17 | 28.3 | 28.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 28,3% atau 17 responden yang menjawab cukup sejuk dan yang paling banyak 71,7% atau 43 responden menjawab tidak sejuk. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa ruangan kerja anda udaranya tidak sejuk.

Tabel 9
Apakah ruangan kerja anda udaranya sejuk

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak jauh | 4 | 6.7 | 6.7 |
| Cukup jauh | 39 | 65.0 | 65.0 |
| Jauh | 17 | 28.3 | 28.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 6,7% atau 4 responden yang menjawab tidak jauh dan yang paling banyak 65,0% atau 39 responden menjawab cukup jauh. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa lingkungan kerja anda cukup jauh dari berbahaya.

Tabel 10
Apakah karyawan kerja terlindunginya

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Cukup terlindungi | 41 | 68.3 | 68.3 |
| Terlindungi | 7 | 11.7 | 11.7 |
| Sangat terlindungi | 12 | 20.0 | 20.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 11,7% atau 7 responden yang menjawab terlindungi dan yang paling banyak 68,3% atau 41 responden menjawab cukup terlindungi. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa karyawan kerja cukup terlindunginya.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi data untuk masing-masing instrument dapat dirinci, sebagai berikut :

Tabel 11
Apakah anda bersikap loyalitas terhadap atasan

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Loyal | 7 | 11.7 | 11.7 |
| Sangat loyal | 53 | 88.3 | 88.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 11,7% atau 7 responden yang menjawab loyal dan yang paling banyak 88,3% atau 53 responden menjawab sangat loyal. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda bersikap sangat loyal terhadap atasan.

Table 12
Apakah anda selalu mematuhi peraturan yang ada di Sejati PT. Cahaya Bintang

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Pernah | 7 | 11.7 | 11.7 |
| Selalu | 53 | 88.3 | 88.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 11,7% atau 7 responden yang menjawab pernah dan yang paling banyak 88,3% atau 53 responden menjawab selalu. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda selalu mematuhi peraturan yang ada di PT. Cahaya Bintang Sejati.

Table 13
Apakah anda selalu memenuhi standard kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Jarang | 34 | 56.7 | 56.7 |
| Pernah | 16 | 26.7 | 26.7 |
| Selalu | 10 | 16.7 | 16.7 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 16,7% atau 10 responden yang menjawab selalu dan yang paling banyak 56,7% atau 34 responden menjawab jarang. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda jarang memenuhi standard kerja.

Table 14
Apakah produksi sesuai target kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Cukup sesuai | 53 | 88.3 | 88.3 |
| Sesuai | 7 | 11.7 | 11.7 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 11,7% atau 7 responden yang menjawab sesuai dan yang paling banyak 88,3% atau 53 responden menjawab cukup sesuai. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa produksi PT. Cahaya Bintang Sejati cukup sesuai target kerja.

Table 15
Apakah anda bersikap jujur terhadap atasan

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Jujur | 51 | 85.0 | 85.0 |
| Sangat jujur | 9 | 15.0 | 15.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 15,0% atau 9 responden yang menjawab sangat jujur dan yang paling banyak 85,0% atau 51 responden menjawab jujur. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda bersikap jujur terhadap atasan.

Table 16
Apakah pimpinan selalu bersikap jujur terhadap bawahan tanpa menutup-nutipi

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Jarang | 50 | 83.3 | 83.3 |
| Pernah | 10 | 16.7 | 16.7 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 16,7% atau 10 responden yang menjawab pernah dan yang paling banyak 83,3% atau 50

responden menjawab jarang. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa pimpinan jarang bersikap jujur terhadap bawahan tanpa menutup-nutupi.

Table 17
Apakah anda selalu patuh terhadap aturan

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Pernah | 7 | 11.7 | 11.7 |
| Selalu | 53 | 88.3 | 88.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 11,7% atau 7 responden yang menjawab pernah dan yang paling banyak 88,3% atau 53 responden menjawab selalu. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda selalu patuh terhadap aturan.

Table 18
Apakah anda selalu datang tepat waktu

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Pernah | 9 | 15.0 | 15.0 |
| Selalu | 51 | 85.0 | 85.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 15,0% atau 9 responden yang menjawab pernah dan yang paling banyak 85,0% atau 51 responden menjawab selalu. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda selalu datang tepat waktu.

Table 19
Apakah anda selalu berinisiatif terhadap pekerjaan

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak pernah | 9 | 15.0 | 15.0 |
| Jarang | 7 | 11.7 | 11.7 |
| Pernah | 44 | 73.3 | 73.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 11,7% atau 7 responden yang menjawab jarang dan yang paling banyak 73,3% atau 44 responden menjawab pernah. Ini berarti sebagian besar responden berpendapat bahwa anda pernah berinisiatif terhadap pekerjaan.

Table 20
Apakah anda pernah memberikan banyak ide terhadap atasan

| | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid Tidak pernah | 50 | 83.3 | 83.3 |
| Jarang sekali | 5 | 8.3 | 8.3 |
| Pernah | 5 | 8.3 | 8.3 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi.19.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 60 responden memberikan respon paling sedikit 8,3% atau 5 responden yang menjawab jarang sekali, pernah dan yang paling banyak 83,3% atau 50 responden menjawab tidak pernah.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak dianggap relevan.

Tabel 21

Hasil Penghitungan Analisa Uji Instrumen Lingkungan Kerja

| No. | Instrumen | r – hitung | r – tabel | Keputusan |
|-----|-----------|--------------|-------------|-----------|
| 1 | | 0,602 | 0,254 | Valid |
| 2 | | 0,909 | 0,254 | Valid |
| 3 | | 0,486 | 0,254 | Valid |
| 4 | | 0,340 | 0,254 | Valid |
| 5 | | 0,909 | 0,254 | Valid |
| 6 | | 0,870 | 0,254 | Valid |
| 7 | | 0,960 | 0,254 | Valid |
| 8 | | 0,836 | 0,254 | Valid |
| 9 | | 0,678 | 0,254 | Valid |
| 10 | | 0,817 | 0,254 | Valid |
| Max | | 0,960 | Valid | 0 |
| Min | | 0,340 | Tidak Valid | 0 |

Tabel 22

Hasil Penghitungan Analisa Uji Instrumen Kinerja Karyawan

| No. Instrumen | r – hitung | r – tabel | Keputusan |
|------------------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,517 | 0,254 | Valid |
| 2 | 0,517 | 0,254 | Valid |
| 3 | 0,049 | 0,254 | Tidak Valid |
| 4 | 0,517 | 0,254 | Valid |
| 5 | 0,597 | 0,254 | Valid |
| 6 | 0,723 | 0,254 | Valid |
| 7 | 0,517 | 0,254 | Valid |
| 8 | 0,597 | 0,254 | Valid |
| 9 | 0,847 | 0,254 | Valid |
| 10 | 0,726 | 0,254 | Valid |
| Max | 0,847 | Valid | 9 |
| Min | 0,049 | Tidak Valid | 1 |

b. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas konsistensi instrumen dilakukan dengan internal (*consistency*) menggunakan teknik belah dua atau (*split half*) dari Spearman Brown. Apabila koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik.

Tabel 23
Hasil Penghitungan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja
Menggunakan SPSS Versi 19.0

Reliability Statistics

| | | | |
|--------------------------------|----------------|------------------|-----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .842 |
| | | N of Items | 10 ^a |
| | Part 2 | Value | .369 |
| | | N of Items | 9 ^b |
| | | Total N of Items | 19 |
| Correlation Between Forms | | | .041 |
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | | .079 |
| | Unequal Length | | .079 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .070 |

a. The items are: GANJIL

b. The items are: GENAP

c. Korelasi Product Moment

Korelasi adalah tingkat hubungan antara variabel dependen (X) dengan variabel independen (Y).

Tabel 24
Hasil Penghitungan Pengujian Hipotesis
Menggunakan Penghitungan SPSS Versi 19.0

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .041 ^a | .002 | -.016 | 2.02654 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

d. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y).

$$Cd = r^2 \times 100\%$$

Maka diperoleh angka sebesar :

$$Cd = 0,041^2 \times 100\%$$

$$Cd = 0,001681 \times 100\%$$

$$Cd = 0,17\%$$

e. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai koefisiensi korelasi digunakan sebagai pedoman untuk menentukan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam suatu penelitian.

Tabel 25
Hasil Penghitungan Uji T
Menggunakan Penghitungan SPSS Versi 19.0

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | T | Sig. |
|--|-----------------------------|---------------|------|----------------|--------------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) Lingkungan Kerja | 33,878 .024 | 2,641 .078 | .041 | 12,827 .313 | .000 .756 |

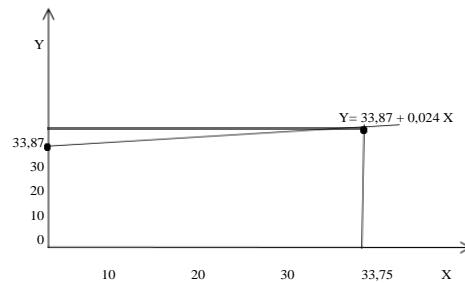
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

f. Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependent.

Maka persamaan yang ditemukan adalah :

$$Y = 33,878 + 0,024 X.$$



Gambar 1. Grafik Regresi Linier Sederhana

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Bintang Sejati di Ciwandan, yaitu :

- Analisa untuk Lingkungan Kerja (Variabel X) pada PT. Cahaya Bintang Sejati indikator tertinggi yaitu Sistem pencahayaan dengan rata-rata 14,35% sedangkan indikator terendah yaitu Udara dengan rata-rata 7,21%.
- Analisa untuk Kinerja Karyawan (Variabel Y) pada PT. Cahaya Bintang Sejati indikator tertinggi yaitu Kesetiaan dengan rata-rata 19,13% sedangkan indikator terendah yaitu Kreativitas dengan rata-rata 10,70%. Hasil analisa pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien r_{xy} sebesar 0,041 dan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,313 sedangkan harga t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% adalah sebesar 2,000 dengan demikian $t_{hitung} = 0,313 < t_{tabel} = 2,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Dari uji hipotesis yang telah dilakukan H_0 diterima dan $r_{hitung} = 0,041 < r_{tabel} = 0,254$ menolak H_a dan analisa Koefisien Determinasi (C_d) diperoleh sebesar 0,17%, sedangkan selebihnya sebesar 99,93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti dan besarnya persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 33,878 + 0,024 X$. Sehingga terdapat kesimpulan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Sejati Ciwandan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 1986. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta.
- Khizar Humayun, Ansari, dan June, Jackson, 1996. Mengelola Keragaman Budaya di Lingkungan Kerja. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke-7, Rafika aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. Perencanaan dan pengembangan SDM, Rafika Aditama, Bandung.
- Priansa, Donni Juni, 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, CV Alfabetta. Bandung.
- Purwanto S.K, Suharyadi, 2007. Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2, Selemba Empat, Jakarta.
- Sayuti , Abdul Jalaludin, 2013. Manajemen Kantor Praktis, Alfabetta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke-6, Rafika aditama, Bandung.
- S.P Hasibuan, H. Melayu, 2008. Manajemen Sumber Daya Manuasia, Cetakan ke-11, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stevens, Michael, 2002. Mengatasi Masalah Secara Kreatif, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke-15, Alfabetta. Bandung.
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke-5, Alfabetta. Bandung.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Cetakan ke-18, Alfabetta. Bandung.
- Sugiyono, 2010. Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung.
- Swastha, Basu, 1998. Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga, LIBERTY, Yogyakarta.
- Umar, Husen, 2004. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Rajawali Pers.
- Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja, Edisi ketiga, RajaGrafindo Persada, Jakarta.