
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA SOSIAL YAYASAN INSPIRASI ANAK BANGSA**Oleh****Rizal Rahmawan¹, Choiriawati², Syaifuddin³****^{1,2,3} Dosen Tetap Prodi Akuntansi, STIE Tunas Nusantara****Email: ¹rizal@stietn.ac.id, ²choiriawati@stietn.ac.id, ³syaifuddin@stietn.ac.id**

Article History:

Received: 21-06-2023

Revised: 28-06-2023

Accepted: 24-07-2023

Keywords:

Work Environment, Employee Performance

Abstrak: *Good work environment (good facilities and infrastructure) or bad (less spacious workspace, uncomfortable waiting room for customers because it can disrupt concentration in an organization). The comfort of the employee's work environment can trigger employees to work better so that employee performance can be achieved optimally. (2) The influence of the work environment on employee performance at the Inspirasi Anak Bangsa Foundation Social Institution.**The work environment can be interpreted as the entire tooling faced, the surrounding environment in which a person works, the method of work, as the influence of his work both as individuals and as a group. The hypothesis in this study "It is suspected that there is a significant influence of the environment on the marketing of business/products of the Inspirasi Anak Bangsa Foundation Social Institution.**The place in this research is at the Social Institution of the Inspirasi Anak Bangsa Foundation, which is located at YIAB Mulia Center Jl. Block Highway Bullet Warehouse. H.190. Tebet, Jakarta 12830. The population and sample are 40 people. The data analysis technique used is validity test and reliability test, linearity test, regression test, and t. test**The working environment conditions that occur at the Inspirasi Anak Bangsa Foundation Social Institution include the working atmosphere Relationships with colleagues The availability of work facilities is well reflected. The work environment has a significant effect on employee performance. This shows that the good and bad working environment cannot be separated from all the elements involved in creating a work environment regarding physical facilities, room arrangement, organization or agency location and working atmosphere within an agency.*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument/alat dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut perlu dikelola (manajemen) seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia,

dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan yang memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan n, berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era globalisasi, semua organisasi bisnis harus siap bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup perusahaan harus didukung oleh faktor yang cukup. Sumber daya manusia didalam perusahaan diupayakan untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil dari target yang ditetapkan perusahaan tercapai. Dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien. Jika kinerja karyawan baik, maka visi misi perusahaan juga akan tercapai dengan baik.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan melakukan beberapa cara yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka setelah dibekali dengan pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan motivasi, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan hak bagi para karyawan dan juga merupakan kewajiban dari perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, keterampilan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan.

Apabila lingkungan kerja disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi.

Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (ruangan kerja yang kurang luas, ruang tunggu nasabah yang kurang nyaman karena dapat mengganggu konsentrasi dalam suatu organisasi). Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal.

Lingkungan kerja juga, yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan. Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya guna, para karyawan hanya akan menanggapi bonus yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Dan apabila janji akan perbaikan tersebut tidak jadi dilaksanakan maka akan kehilangan daya efektifnya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memungkinkan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kondusifnya lingkungan perusahaan itu bisa menambah semangat seorang karyawan dalam bekerja, dan juga karyawan tersebut tidak hanya bekerja sendiri, tetapi dengan sesama karyawan yang dibantu dengan beberapa fasilitas dan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan dan dukungan dari perusahaan baik dari dalam maupun luar perusahaan.

Lingkungan kerja yang diharapkan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan baik secara lahir maupun mental. Pegawai adalah manusia biasa dan manusia yang senang akan kondisi yang indah, bersih, tidak bising, aman, pencahayaan yang cukup dan sebagainya. Lingkungan kerja yang demikian akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menyebabkan pegawai cepat lelah dan bosan dalam bekerja sehingga semangat kerjanya menurun.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan.

Faktor eksternal dan internal, dapat mempengaruhi bahwa selain kegiatan bisnis organisasi/perusahaan yang juga mempengaruhi perusahaan. Adapun, setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai faktor internal dan eksternal, yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga kinerja karyawan dapat mencapai pada titik yang optimal.

Lingkungan yang kondusif menjadi harapan setiap pegawai, karena bagi sesama bukan saja mengharapkan dan mendapatkan upah yang tinggi saja, tetapi lebih luas dari itu. Lingkungan kerja kondusif mencakup hubungan kerja antar sesama pegawai dan hubungan kerja dengan pemimpin. Lingkungan kerja kondusif dapat juga mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap pegawai akan mengharapkan lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik dan tidak membosankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja pegawai, sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan semangat kerja pegawai yang bersangkutan.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk stabilitas organisasi adalah kinerja (Hasan & Dewana, 2017) . Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu diukur.

Kinerja organisasi atau perusahaan adalah sebagai hasil -hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2015; Umama, 2016).

Sedangkan menurut Moehariono (2012) "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis

Berdasarkan hal-hal yang tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik memilih judul PKI mengenai "***Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa***".

Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam laporan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Lingkungan kerja yang terjadi di Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa ?

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini yaitu di Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa, yang beralamat di YIAB Mulia Center Jl. Gudang Peluru Raya Blok. H.190. Tebet, Jakarta 12830 dan Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari September 2020–Februari 2022.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Yayasan yang berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2015 : 85). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Variabel Penelitian

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sugiyono, (2015 : 39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1). dan Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2015 : 99). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada karyawan.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian pada Yayasan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode kepustakaan (library research) dan metode lapangan (field research) :

1. Studi Kepustakaan (Library Research) merupakan metode yang digunakan dalam pencarian data, atau cara pengamatan secara mendalam terhadap tema yang diteliti yang bersumber dari bacaan atau data-data pustaka yang relevan.
2. Studi lapangan (Field Research) merupakan metode pengumpulan data secara langsung ke lapangan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Ordinal.

Teknik Analisa Data

Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya. Abdurahman dan Muhidin, (2007 : 76).

Kriteria pengujian : Jika $\text{sig (I-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid. Dan Jika $\text{sig (I-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Uji Persyaratan Analisis Data (Uji Linieritas)

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Rumusan Hipotesis: Ho: model regresi berbentuk linier Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Pengujian Hipotesis (Uji t /parsial)

Digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 22 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah : Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan atau Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Yayasan Inspirasi Anak Bangsa (YIAB) adalah suatu organisasi yang bertujuan untuk berperan serta secara aktif dalam rangka membangun masyarakat di bidang lingkungan sosial, kesehatan, pendidikan, dan juga kewirausahaan, sehingga dapat menyejahterakan serta mempermudah kelangsungan hidup masyarakat tersebut, dengan menempatkan diri sebagai penghubung antara pemerintah atau badan-badan lain (sebagai lembaga pendonor) dengan masyarakat

Visi

Menjadi Organisasi sosial professional yang memberikan kemudahan akses pelayanan pada bidang lingkungan sosial, kesehatan, pendidikan dan juga kewirausahaan bagi masyarakat khususnya tingkat ekonomi menengah ke bawah tanpa membedakan latar belakang, suku, adat istiadat, ras, golongan, maupun agama.

Misi

- 1) Bermitra dengan berbagai pihak yang memiliki kesamaan visi dalam program bina lingkungan dan tanggung jawab sosial dalam mewujudkan sebuah program pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan
- 2) Bermitra dengan lembaga-lembaga yang bergerak dalam bidang sosial, kesehatan, pendidikan dan kewirausahaan, yang seluruhnya sinergi dengan kebutuhan masyarakat.

- 3) Ikut berperan serta aktif dalam upaya program pembangunan pemerintah.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang sah menurut hukum yang berlaku di Republik Indonesia untuk keberlangsungan kegiatan yayasan dengan mengeksplorasi sumber daya pembangunan ekonomi untuk memluas kebermanfaatannya bagi masyarakat.

Pembahasan

Kondisi Lingkungan kerja yang terjadi di Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa meliputi :

- a. Suasana kerja, Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjanya yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa, dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini :

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan (*construct validity*). Uji validitas ini dilakukan terhadap nilai setiap variabel dengan teknik korelasi skor item atau butir pertanyaan dengan skor total item dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (r) dengan rumus $r = \frac{\sum XY}{n \cdot \sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$ item yang akan dimasukkan dalam analisis akhir adalah item yang memiliki nilai r lebih dari nilai kritis atau nilai tabel dengan taraf nyata 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas variabel X seperti yang terlihat pada lampiran hal 78, bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki r - hitung di atas atau lebih besar dari r -tabel yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,320 (lihat $N : 40 - 2 = 38$)

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan memenuhi syarat validitas. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y seperti yang terlihat pada tabel 4.6. bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki r - hitung di atas atau lebih besar dari r - tabel yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,320 (lihat $N : 40 - 2 = 38$) Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 20.0 for windows yang terlihat pada lampiran, diperoleh hasil-hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,814	10

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0,814. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki data yang sangat *reliable*, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,814 > 0,80$.

Tabel 4.9. Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,852	6

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbachs sebesar 0,852 Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y memiliki data yang sangat *reliable*, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,852 > 0,80$.

Uji Analisis Data

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.9. Uji Koefisien Korelasi Secara Sederhana variabel X Terhadap Variabel Y

Correlations			
		Lingkungan kerja	Kinerja Karyawab
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	,786
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja Karyawab	Pearson Correlation	,786	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

Dari hasil analisis di atas, bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi dimana :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Dari hasil output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000. **Artinya berkorelasi.** Karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

Adapun derajat hubungannya, jika dilihat dari nilai *person correlationnya* : 0,786. Jika dilihat dari pedoman derajat hubungan ini pada tabel 4.10, maka : artinya tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y termasuk kategori KUAT. Adapun arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *person correlationnya* Positif (0,786).

Tabel 4.10. Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

No	Nilai Koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 2012

Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil Uji Regresi Sederhana Antara variabel X Terhadap variabel Y

Tabel 4.12. Uji Regresi Linier Secara Sederhana X Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,333	1	2,333	7,284	,000
	Residual	44,442	38	1,170		
	Total	44,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung adalah 7,284, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel X, atau dengan kata lain ada pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel X (independent) secara individual dalam menerangkan variasi variabel Y (dependen) .

Berikut adalah hipotesis variabel X Terhadap variabel Y adalah sebagai berikut :

- $H_0: \beta = 0$ artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- $H_a: \beta \neq 0$ artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.13. Hipotesis variabel X terhadap variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,059	6,597		8,192	,000
Lingkungan Kerja	,109	,189	,086	3,533	,597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai *constant* (a) sebesar 29,059 sedang nilai variabel lingkungan kerja /variabel X (b / Koefisien regresi sebesar 0,109, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 29,059 + 0,109 X$$

Artinya :

- Konstanta sebesar 29,059, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 29,059.
- Koefisien regresi X sebesar 0,109 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai variabel X, maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,109. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja Karyawan) adalah positif.

Kesimpulannya : Berdasarkan nilai signifikansi: Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Berdasarkan nilai t :Diketahui nilai t hitung sebesar $3,533 > t$ tabel $2,02439$ (t tabel - lihat nilai residual kolom df pada tabel anova) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Jadi dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kondisi Lingkungan kerja yang terjadi di Lembaga Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa meliputi : Suasana kerja Hubungan dengan rekan kerja Tersedianya fasilitas kerja tercermin dengan baik
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja menyangkut sarana fisik, penataan ruangan, lokasi organisasi atau instansi serta suasana kerja didalam sebuah instansi.

Saran

Dari berbagai permasalahan, hambatan, kendala dan kelemahan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai maka dalam rangka perbaikan kepuasan kerja pegawai, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Yayasan diharapkan memperhatikan susasana lingkungan kerja baik yang bersifat fisik seperti; suhu udara di ruang kerja, penerangan terpenuhi, kebersiha lingkungan kerja terjaga dan tingkat kebisingan rendah. Lingkungan kerja bersifat non fisik berupa; kerja sama sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis dan hubungan kerja sama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik/harmonis sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi..
2. Pihak instansi lebih memperhatikan ruangan kerja pegawai demi menunjang kepuasan kerja pegawai, dan juga memperhatikan tugas dan tanggung jawab pegawai yang hendak akan dikerjakan.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, A. A., & Wan, H. A. (2013). Relationships of Non-Monetary Incentives, Job Satisfaction and Employee Job Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(4), 1085-1091.
- [2] Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- [3] Aditya, A., & Anisykurillah, N. I. (2014). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Audit Delay. *Accounting Analysis*, 3(3).
- [4] Analisa, Y. (2011). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Prifitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *E-Journal*, 25(3), 111-125.
- [5] Anoraga, & Pandji. (2010). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 2(2), 141-162.
- [7] Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [8] Bejo, & Sastronadiwirjo, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Bandung.
- [9] Dessler, & Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- [10] Dessler, & Gary. (2011). *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- [11] Dessler, & Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- [12] Dessler, & Gary. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- [13] Dharma, S., & Usmara. (2010). *Manajemen Kinerja. Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [14] Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- [15] Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Edy, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [17] Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi*. Medan: USU Press.
- [18] Fahmi, & Irham. (2014). *Manajemen Resiko: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [20] Gorda, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: STIE Satya
- [21] Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- [22] Koontz, H., O' Donnel, C., & Wehrich, H. (2012). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- [23] Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [25] Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [26] Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [27] Manullang, M., & Marihot. (2001). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [28] Manzoor, R., Ulah, H., Hussein, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance The International. Journal Of Management, 2(4), 110-121.
- [29] Marihot, T. H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.