

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STMIK KHARISMA MAKASSAR

M. Taslim Dangnga

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : taslim_dangnga@yahoo.com

Dian Ismayanti Amran

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : dian.ismayanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada STMIK Kharisma Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 Orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang dengan menggunakan teori sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode deskripsi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,003, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,434. Dari hasil uji nilai t hitung 3,125 lebih besar dari pada nilai t tabel $> 1,987$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59 %, sedangkan 41 % dipengaruhi oleh variabel yang belum diketahui.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

EFFECT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE STMIK KHARISMA MAKASSAR

M. Taslim Dangnga

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : taslim_dangnga@yahoo.com

Dian Ismayanti Amran

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : dian.ismayanti@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Working Environment on Employee Performance in the STMIK Kharisma Makassar. Population in this research is all employees consist of 42 People. The number of samples used were 42 people using saturated sample theory. The data were collected by using description method and questionnaire distribution. Data analysis technique used is simple linear regression analysis using *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). The result of this study shows a positive and significant effect of working environment variable with employee performance variable, with a significant value about 0.003 and coefficient regression value about 0.434. Testing result of t value is 3.125 bigger than t table > 1.987 . It can be concluded that there is a positive and significant connection between Working Environment and Employees Performance in STMIK Kharisma Makassar. The

influence of working environment toward employees performance is 59 %, while 41 % is influence by unknown variable.

Key Words : Working Environment, Employees Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan SDM. Menurut Marihot (2005), pengelolaan SDM sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009), SDM penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan sebagainya. Pengelolaan dan pengoptimalan SDM tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2006), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai, sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik, sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Kharisma Makassar merupakan salah satu instansi swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara

nyata. Lembaga ini tidak berhenti dalam berbenah demi menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi dalam hal ini kinerja pegawai sangat dituntut agar terus terjaga bahkan terpacu. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja pada STMIK Kharisma Makassar sudah cukup baik. Dibuktikan dengan dinding pada ruang yang selalu terlihat baru walaupun dengan menggunakan warna cat yang tidak pernah terganti selama 10 tahun terakhir. Hubungan antara pegawai dengan pegawai, dan pegawai dengan atasannya yang baik. Selain itu jumlah pegawai STMIK Kharisma Makassar mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir yaitu 39 pegawai pada tahun 2013, dan 42 pegawai pada tahun 2017. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan penelitiannya sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di STMIK Kharisma Makassar?
2. Bagaimana kinerja pegawai di STMIK Kharisma Makassar?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong yaitu *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. (Kisworo, 2012, hal. 75).

Menurut Nitisemito (2000, hal. 109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001, hal. 1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000, hal. 226) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

(Sedarmayanti, 2001). Menurut Nitisemito (2000), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain : pewarnaan; kebersihan; pertukaran udara; penerangan; musik; keamanan; dan kebisingan. Selain itu menurut Liang Gie (2000 : 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu : cahaya; warna; udara; dan suara. Sedangkan menurut Badri (2006), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu : sistem pencahayaan; warna; kontrol suara; udara; musik; konservasi energi; dan keamanan kantor.

Berdasarkan uraian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar pegawai, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai.

Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan pegawai yang baik, maka para pegawai akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Ahyari, 1994). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu : hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Roziqin (2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2009), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999), 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 maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Roziqin, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain :

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun.

Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
3. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammad (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi, peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
2. Faktor eksternal, seperti peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas, Hadari (2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor yaitu :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
2. Pengalaman, tidak sekedar jumlah waktu (lama) dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah faktor internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari pegawai itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pegawai itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya pegawai ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.
2. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2010), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara umum ada dua jenis variabel yaitu Variabel Bebas (*Independent*) dan Variabel Terikat (*Dependent*).

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Indikator yang akan diteliti adalah pewarnaan ruangan; kebersihan; pertukaran udara; penerangan; keamanan; kebisingan; hubungan antar pegawai; hubungan dengan atasan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator yang akan diteliti adalah kuantitas dari hasil; kualitas dari hasil; ketepatan waktu dari hasil; kehadiran; kemampuan bekerja sama.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Indikator yang akan diteliti adalah pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, hubungan antar pegawai, hubungan dengan atasan.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Indikator yang akan diteliti adalah kuantitas dari hasil; kualitas dari hasil; ketepatan waktu dari hasil; kehadiran; kemampuan bekerja sama.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap STMIK Kharisma Makassar yang telah bekerja selama 1 tahun masa kerja, yaitu sejumlah 42 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi mewakili populasi yang akan diambil. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai STMIK Kharisma Makassar yaitu sejumlah 42 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner dengan angket tertutup. Kuisisioner menurut Husein Umar (2011, hal. 49), adalah merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Riduwan (2007), angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda *checklist*. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Statistik Deskriptif

Di dalam suatu penelitian, teknik analisis data terbagi menjadi dua yaitu teknik analisis data statistik deskriptif dan teknik analisis data statistik inferensial. Di dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis data statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Statistik deskriptif mempunyai dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan bahwa gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel akan berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data yaitu mengelompokkan data, berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena menurut Gujarati (Kuncoro, 2001), regresi sederhana untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 24.

Membuat Garis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel Tidak Bebas (Dependen)
- X = Variabel Bebas (Independen)
- a = Nilai Konstan (harga Y ketika harga X = 0)
- b = Koefisien Arah Regresi

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi).

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana. Karena menurut Gujarati (Kuncoro, 2001), regresi sederhana untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 24. Di bawah ini merupakan hasil analisis Uji Regresi Linear Sederhana, yaitu :

Tabel 1.

Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	.444		3.927	.000
	X	.434	.139	.443	3.125	.003

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data diolah tahun 2018

a = angka konstan dengan nilai 1,744. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja (X) tidak berubah, maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 1,744. B merupakan angka koefisien regresi dengan nilai sebesar 0,434. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % kualitas Lingkungan Kerja (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,434. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,744 + 0,434 X$$

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya yaitu :

1. H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.
2. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan nilai signifikan, hasil output SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil (<) dari probabilitas 0,05, mengandung arti bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar (>) dari probabilitas 0,05, mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,003 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T adalah :

1. Jika nilai T hitung lebih besar (>) dari T tabel, maka ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Jika nilai T hitung lebih kecil (<) dari T tabel, maka tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai T hitung sebesar 15,677. Selanjutnya mencari nilai T tabel dengan rumus :

$$\text{Nilai } \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - 2 = 42 - 2 = 40$$

Berdasarkan T tabel, maka diketahui nilainya sebesar 1,987. Karena nilai T hitung 3,125 lebih besar daripada nilai T tabel > 1,987, maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

Untuk melihat besar pengaruh variabel X terhadap Y, di bawah ini merupakan tabel hasil analisis tersebut, yaitu :

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.596	.176	.309797
a. Predictors : (Constant), X				

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari hasil olah data di atas, nilai R square sebesar 0,596. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59 %, sedangkan 41 % dipengaruhi oleh variabel yang belum diketahui.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan, maka ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu warna interior yang lembut dan nyaman, suhu udara di ruang kerja cukup sejuk, tingkat kebisingan rendah, kebersihan ruang kerja dan WC, penerangan di dalam lingkungan kerja terpenuhi, hubungan kerja sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis dan hubungan kerja sama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik/harmonis.

Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja ditanggapi dengan jawaban baik. STMIK Kharisma Makassar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuan yang telah direncanakan. Untuk faktor kinerja memerlukan perhatian yang sungguh-sungguh terutama kinerja pegawainya, karena hal ini sangat mendukung dan berpengaruh bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu cara yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam setiap organisasi, khususnya pada STMIK Kharisma Makassar adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu 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 serta suasana kerja didalam sebuah instansi.

Saran

Dalam rangka perbaikan kepuasan kerja pegawai STMIK Kharisma Makassar, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. STMIK Kharisma Makassar selalu memperhatikan susasana lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun lingkungan kerja bersifat non fisik berupa, 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 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

- Ahyari, A. 1994. *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gie, L. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research*, Jilid I Cetakan ke IV. Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Kisworo, B. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Jawa Tengah : Tesis UNY.
- Kuncoro, M. 2001. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, T. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marihot, E. T. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : P.T. Grasindo.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta : UGM Press.
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pabundu, M. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Prihatin, R. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Skripsi UNY.
- Rahmawati, P. R., Swasto, B., & Prasetya, A. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (2), 2-4. Retrieve from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Roziqin, M. Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S. D. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, B. M. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya : Erlangga.
- Suwondo, D. I. & Sutanto, E. M. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 136-137. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>.
- Umar, H. 2011. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Press.
- Usman, H. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yamin, S. 2011. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yulianingtyas, R. W. 2008. *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex*. Yogyakarta : Skripsi UNY.