



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Inovasi Indonesia Kabupaten Subang

Dr. Hj. Silvy Sondari G, S.Psi., MM¹
Fakultas Ilmu Administrasi
silvysondari@unsub.ac.id

Nur Muhamad Mugni, S.AB²
Fakultas Ilmu Administrasi
mugni467@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada saat proses observasi di CV. Cipta Inovasi Indonesia Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: (1) Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Inovasi Indonesia? (2) Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Inovasi Indonesia? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari CV. Cipta Inovasi Indonesia yang berjumlah 56 orang, sedangkan untuk pengambilan sampel digunakan teknik sensus yang berarti keseluruhan karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Alat mengukur data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 74,3% dan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Kata kunci : Lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This research was conducted based on the problems found during the observation process at CV. Cipta Inovasi Indonesia The purpose of this study was to find out: (1) Is there an Influence of the Work Environment on Employee Performance at CV. Create Innovation Indonesia? (2) How big is the influence of the work environment on employee performance at CV. Create Innovation Indonesia? The method used in this study is a quantitative method with descriptive analysis. The population in this study are employees of CV. Cipta Inovasi Indonesia, amounting to 56 people, while the census technique was used for sampling, which means that all employees were sampled in this study. The tool to measure the data used is a questionnaire or questionnaire. The results showed that the calculation of the coefficient of determination was 74.3% and the remaining 25.7% was influenced by other factors which were not examined further.

Keywords : Work Environment, Employee Performance.

Pendahuluan

CV. Cipta Inovasi Indonesia merupakan suatu badan usaha yang menaungi Panggil GuruKu. Panggil GuruKu adalah platform penyedia layanan jasa asistensi belajar dengan model bisnis on-demand. Didirikan pada tanggal 16 Agustus 2018 yang



dilatar belakangi oleh keinginan untuk menciptakan solusi bagi masyarakat yang membutuhkan akses asistensi belajar eksklusif, professional dan mudah; juga menjadi wadah bagi insan pendidikan dalam mengamalkan ilmunya; meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan ekonomi. Layanan asistensi belajar di Panggil GuruKu otentik dan terukur yaitu PINE-APPLES yang terinspirasi dari nama buah khas Kabupaten Subang. PINE merupakan singkatan dari "Preeminent In New Era" dan APPLES yaitu akronim dari Affordable, Professional, Personalized, Liberty, Effective dan Simply.

Keunggulan Panggil GuruKu lainnya adalah inovasi teknologi berupa aplikasi android yang dapat di unduh di seluruh Indonesia. Jumlah karyawan yang terdapat di CV. Cipta Inovasi Indonesia yaitu sekitar 56 Orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti memperoleh beberapa permasalahan terkait kinerja pada CV. Cipta Inovasi Indonesia, yaitu masalah yang pertama, tentang hasil kerja karyawan yang belum baik hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Data Progres Report CV. Cipta Inovasi Indonesia Tahun 2021

No	Deskripsi	Tahun 2021											
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEP	OKT	NOV	DES
1	Kemampuan Analisis	80	82	81	80	79	80	82	80	81	82	75	75
2	Skill	75	76	76	75	78	75	76	75	79	80	77	77
3	Uji Coba	70	73	75	74	77	70	73	74	86	86	81	81
4	Development	70	70	71	72	76	70	70	72	78	80	80	80

Sumber : Staff CV. Cipta Inovasi Indonesia

Pada tabel 1 menjelaskan tentang *progres report* atau sebuah laporan hasil kemajuan yang telah dicapai setelah bekerja. Pada tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil kerja karyawan masih belum stabil, jika melihat perbandingan pada bulan mei terdapat skor yang paling rendah diantara bulan-bulan yang lainnya sedangkan pada bulan oktober terdapat skor yang paling tinggi. Selanjutnya masalah yang kedua terkait aktivitas yang dapat diselesaikan karyawan, dimana berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kinerja karyawan belum mencapai hasil yang diharapkan perusahaan hal ini tentunya mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

Grafik 1

Penilaian Kinerja Karyawan CV. Cipta Inovasi Indonesia Tahun 2021



Sumber : Staff CV. Cipta Inovasi Indonesia

Berdasarkan grafik diatas kinerja pegawai diduga belum optimal, hal ini dapat ditebak dari hasil penilaian kinerja karyawan pada CV. Cipta Inovasi Indonesia, jika melihat tabel tersebut, terdapat grafik yang paling rendah yaitu pada bulan Juni dan Juli jika dibandingkan dengan point grafik lainnya. Selanjutnya masalah yang ketiga, yaitu kurangnya kesadaran beberapa pegawai mengenai mekanisme penilaian kinerja, data ini diperoleh dengan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Cipta Inovasi Indonesia.

Kerangka Teori

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut Robbins (2015:206) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya."

Menurut Robbins (2016:260) menyatakan ada lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Menurut Robbins (2002) mengemukakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan “bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka. Metode survei digunakan sebagai sumber data primer. Metode survei ini fokus pada penelitian yang digunakan adalah

penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif dan verifikatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cipta Inovasi Indonesia yang berjumlah 54 orang. Populasi ini juga disebut sensus yang berarti keseluruhan karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran	Item
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan cahaya	Ordinal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		2. Suhu udara		
		3. Kebersihan		
		4. Penggunaan warna		
		5. Keamanan		
		6. Jam kerja		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan		11,12,13,14,15
		2. Hubungan kerja antar rekan kerja		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Hasil Kerja	1. Tingkat hasil pekerjaan yang dicapai	Ordinal	16,17
		2. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan		
	Kuantitas Hasil Kerja	1. Jumlah unit yang dihasilkan		18,19



		2. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	
	Ketepatan Waktu	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan	20,21
	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan bahan baku dimaksimalkan)	22,23
	Kemandirian	Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab terhadap perusahaan	24,25

Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Perusahaan

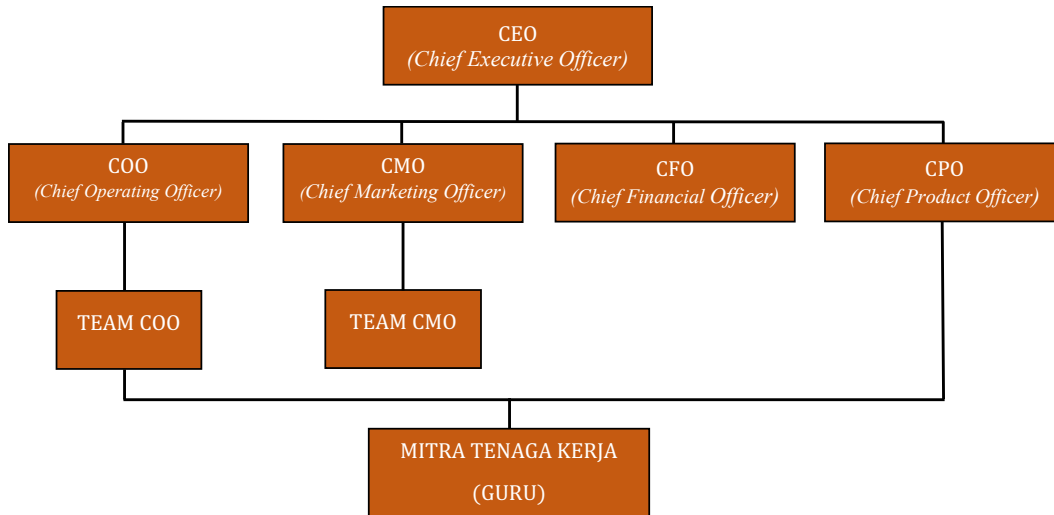
CV. Cipta Inovasi Indonesia berdiri sejak tanggal 16 Agustus 2018 yang beralamat di Komplek Ruko Jl. Panji RT 79/26, Blok Padajaya, Cigadung, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41213 CV. Cipta Inovasi Indonesia merupakan suatu badan usaha yang menaungi Panggil GuruKu. Panggil GuruKu adalah *platform* penyedia layanan jasa asistensi belajar dengan model bisnis *on-demand*. Dilatar belakangi oleh keinginan untuk menciptakan solusi bagi masyarakat yang membutuhkan akses asistensi belajar eksklusif, professional dan mudah; juga menjadi wadah bagi insan pendidikan dalam mengamalkan ilmunya; meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan ekonomi. Layanan asistensi belajar di Panggil GuruKu otentik dan terukur yaitu *PINE-APPLES* yang terinspirasi dari nama buah khas Kabupaten Subang. *PINE* merupakan singkatan dari "*Preeminent In New Era*" dan *APPLES* yaitu akronim dari *Affordable, Professional, Personalized, Liberty, Effective dan Simply*. Keunggulan Panggil GuruKu lainnya adalah inovasi teknologi berupa aplikasi android yang dapat di unduh di seluruh Indonesia. Jumlah karyawan yang terdapat di CV. Cipta Inovasi Indonesia yaitu sekitar 54 Orang.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi CV. Cipta Inovasi Indonesia adalah "bermanfaat untuk sesama". Sedangkan misi CV. Cipta Inovasi Indonesia adalah "mengabdikan dan berkontribusi dalam kemajuan Pendidikan".

Struktur Organisasi Perusahaan
 Dapat dilihat pada bagan berikut ini:

Bagan 1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Staff CV. Cipta Inovasi Indonesia

Karakteristik Responden Penelitian

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin
 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini

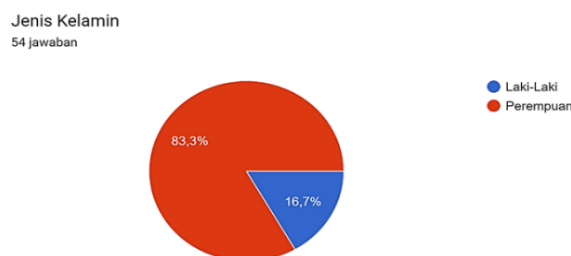
Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-Laki	9 Orang	16,7 %
2	Perempuan	45 Orang	83,3 %
Jumlah		54 Orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan daripada responden berjenis kelamin laki-laki. Hasil analisis terkait jenis kelamin karyawan juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Diagram 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan diagram tersebut terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 83,3% sedangkan responden laki-laki sekitar 16,7%. Berdasarkan grafik di atas mengidentifikasi bahwa karyawan perempuan lebih berkompeten dan mampu menghadapi beban pekerjaan.

Berdasarkan grafik di atas mengidentifikasi bahwa karyawan perempuan lebih berkompeten, potensial dan lebih produktif.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui grafik sebagai berikut :

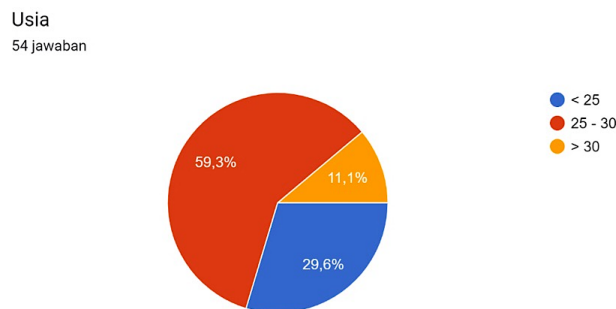
Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	< 25 Tahun	16 Orang	29,6 %
2	25 - 30 Tahun	32 Orang	59,3 %
3	> 30 Tahun	6 Orang	11,1 %
Jumlah		54 Orang	100 %

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Dari tabel tersebut dilihat bahwa dari 54 responden yang diteliti ternyata responden yang berusia <25 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 29,6%, sedangkan yang berusia 25-30 tahun sebanyak 32 orang atau sekitar 59,3%, dan yang terakhir di usia >30 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 11,1 %.

Diagram 3
Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan diagram di atas mengidentifikasi bahwa mayoritas usia karyawan pada perusahaan tersebut yaitu 25 - 30 tahun hal ini karena pada usia tersebut menunjukkan karakteristik responden memiliki tingkat kecerdasan emosi yang cukup baik dalam pengambilan keputusan dan sangat usia produktif dalam bekerja serta memiliki tingkat keseriusan yang tinggi.

Menurut Priyono & Yasin (2016) Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada di antara 20 - 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia di bawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih proses pendidikan sedangkan pada usia di atas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini

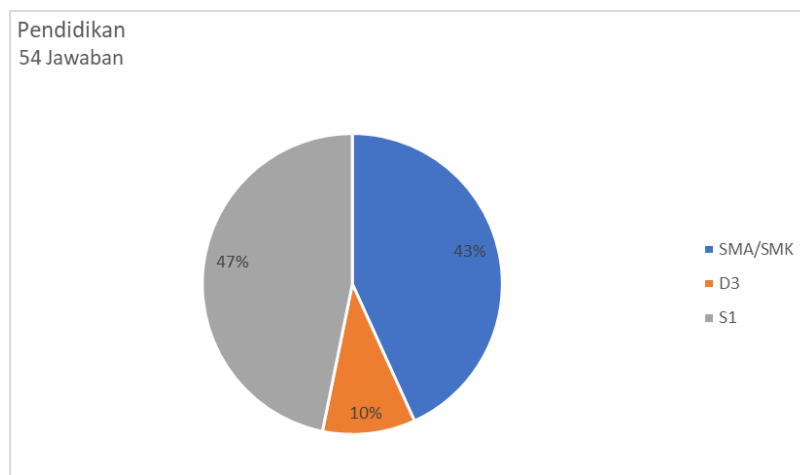
Tabel 5
Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	SMA/SMK	23 Orang	43%
2	D3	6 Orang	10 %
3	S1	25 Orang	47 %
Jumlah		54 Orang	100 %

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Dari tabel tersebut dilihat bahwa dari 54 responden yang diteliti ternyata pendidikan terakhir responden SMA/SMK Sebanyak 23 Orang (43%) D3 sebanyak 6 orang (10%), Sarjana/S1 Sebanyak 25 orang (47%). Sesuai dengan tabel tersebut responden terbanyak adalah pendidikan terakhirnya S1 yakni 25 orang (47%).

Diagram 4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Pada diagram 4 tersebut dilihat bahwa dari 54 responden yang diteliti ternyata pendidikan terakhir responden SMA/SMK Sebanyak 23 Orang (43%) D3 sebanyak 6 orang (10%), Sarjana/S1 Sebanyak 25 orang (47%) Sesuai dengan tabel tersebut responden terbanyak adalah pendidikan terakhirnya S1 yakni 25 orang (47%).

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Todaro & Smith (2003:404) maka disimpulkan bahwa pendidikan merupakan kunci untuk menciptakan ide-ide baru dan pemahaman teknologi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang diberi simbol X, dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan diberi simbol Y.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah karyawan pada CV. Cipta Inovasi Indonesia dengan jumlah responden keseluruhan yaitu 54 orang. Selanjutnya kepada responden tersebut diajukan pernyataan-pernyataan dalam

bentuk kuesioner merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan, di mana setiap pernyataan kuesioner memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 1 sampai 5.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel X dan variabel Y. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah menggunakan *Software SPSS* versi 26 sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel X Lingkungan Kerja

Item	R korelasi antara butir & skor	r table (batas minimum)	Kesimpulan
X1	0,690	0,226	Valid
X2	0,808	0,226	Valid
X3	0,840	0,226	Valid
X4	0,836	0,226	Valid
X5	0,721	0,226	Valid
X6	0,815	0,226	Valid
X7	0,762	0,226	Valid
X8	0,729	0,226	Valid
X9	0,784	0,226	Valid
X10	0,838	0,226	Valid
X11	0,873	0,226	Valid
X12	0,744	0,226	Valid
X13	0,825	0,226	Valid
X14	0,743	0,226	Valid
X15	0,810	0,226	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Item	R korelasi antara butir & skor	r table (batas minimum)	Kesimpulan
Y1	0,707	0,226	Valid
Y2	0,763	0,226	Valid
Y3	0,789	0,226	Valid
Y4	0,646	0,226	Valid
Y5	0,734	0,226	Valid
Y6	0,640	0,226	Valid
Y7	0,626	0,226	Valid
Y8	0,567	0,226	Valid
Y9	0,765	0,226	Valid
Y10	0,842	0,226	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2023)



Dari hasil uji validitas variabel (X) Lingkungan Kerja terdapat 15 item pernyataan, menunjukkan semua item valid dengan mendapatkan t -hitung \geq dari t -table. Sedangkan dari variabel (Y) Kinerja karyawan terdapat 10 item pernyataan menunjukkan semua item valid dengan mendapatkan t -hitung \geq dari t -table.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator valid. Indikator yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan metode konsistensi antar butir item dengan rumus Cronbach's Alpha.

Jika koefisien Alpha Cronbach telah ditemukan, kemudian dibandingkan kriteria di mana untuk reliabilitas $< 0,6$ menunjukkan instrumen "kurang baik", apabila di sekitar angka $0,7$ dikategorikan "dapat diterima" dan untuk menilai reliabilitas di atas $0,8$ digolongkan sebagai reliabilitas "yang baik".

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS Versi 26, untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, maka hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15	.886	10

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai reliabilitas sebesar $0,956$ atau $0,9$ sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki hasil sebesar $0,886$ atau $0,8$ artinya tingkat reliabilitasnya sangat kuat, maka dapat dikatakan reliabel. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha cronbach $> 0,6$. Sebuah nilai $0,6$ atau kurang, secara umum mengidentifikasi keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan (Ike Vanessa : 2017).

Hubungan Asosiatif

Pengujian hubungan (asosiatif) untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Inovasi Indonesia Kabupaten Subang" .. Maka sebelumnya telah diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Inovasi Indonesia Kabupaten Subang".

Pengujian hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dicari berdasarkan pengujian SPSS versi 26 dan menggunakan rumus koefisien korelasi. Statistik uji ini dipilih berdasarkan bentuk data diolah adalah berskala ordinal kemudian dikonversi ke data interval. Untuk menghitung korelasi antara variabel

lingkungan kerja dengan kinerja karyawan digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Hubungan Asosiatif

Correlations			
		Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.882*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.882*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan “sangat kuat” dengan nilai korelasi 0,882 sebagaimana yang dikemukakan oleh (sugiyono : 2009) nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja Karyawan (Y) , dengan demikian dapat diketahui persamaan regresi untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	10399.152	2716.499		3.828	.000	4948.099	15850.205
	X	.513	.042	.862	12.265	.000	.429	.597

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. 5 dalam menemukan persamaan regresi sederhana seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis koefisien regresi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10399.152 + 0,513X$$

Di mana :

X : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

a : nilai konstanta menunjukkan bahwa jika tidak ada stres kerja maka kinerja karyawan akan mencapai nilai sebesar 10399.152

b : koefisien regresi sebesar 0,513 artinya setiap penambahan atau peningkatan satuan-satuan variabel lingkungan kerja 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,513.

Nilai konstanta tersebut diperoleh sebesar 10399.152, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel adalah sebesar 10399.512, koefisien regresi (b) adalah sebesar 0,513 hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kualitas pelayanan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,598. Nilai signifikansi dari tabel diatas menunjukkan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,1$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah koefisien regresi sudah diketahui dan sudah diuji signifikan tidaknya, maka selanjutnya harus dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862	.743	.738	3382.874

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel korelasi di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,862. Dari output diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,743 atau $0,743 \times 100\% = 74,3\%$ yang berarti bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain seperti personal tim, system, konstektual dan sebagainya acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

Uji Regresi (Parameter β) Secara Parsial (Uji t)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial untuk pengambilan keputusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $P = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Inovasi Indonesia Kabupaten Subang.

H_a : $P \neq 0$: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Inovasi Indonesia Kabupaten Subang.

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_a diterima dan apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_a ditolak. Diperoleh t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 12.265 sedangkan t_{tabel} diketahui dengan df (derajat kebebasan) = $n - 2$ yaitu $56 - 2 = 54$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.673. Berdasarkan kriteria dapat diketahui bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hasil dari analisis, diperoleh besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,3%, hal ini menandakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dan ada 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Priyono, J dan Yasin, M. 2016. *Analisis usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industry sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian)*. J. Ekonomi dan Bisnis. 1 (1) : 95-120.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Stephen P. Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Ke-10, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Todaro, Michael P. dan Smith, Stephen C. 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.