

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pos Indonesia Depok**

Komarudin

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : komarudin_101263@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Lingkungan kerja PT Pos Indonesia Depok, Untuk mengetahui Kinerja karyawan PT Pos Indonesia Depok dan Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Depok

Metodologi penelitian analisa kuantitatif sifat studi kasus dengan menggunakan data bersifat deskriptif kuantitatif. Metodologi dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan sifat deskripsi kuantitatif. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Depok yang berjumlah 56 orang. penulis menetapkan populasi sampel dalam penelitian ini adalah semuanya sebagai sampel yaitu 56 orang. karena dalam penelitian populasinya kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah sampel jenuh/sensus. Meliputi observasi, wawancara dan kuesioner.

Hasil penelitian dapat di lihat dari metode pengambilan data. Uji Reliabilitas, berdasarkan hasil perhitungan instrumen variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja lebih besar dari rtabel yaitu $0,895 > 0,279$ sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Uji Korelasi, berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,986 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji Regresi Linier Sederhana, berdasarkan perhitungan didapat nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,107. Uji koefisien Determinasi, berdasarkan perhitungan kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 97,22%. Uji Signifikan (uji t)/Hipotesis, berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur penting, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. sebaliknya jika kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang

manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan, aspek 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.

Perusahaan dengan kinerja yang tinggi akan terwujudnya apabila didukung oleh sumber daya manusia yang ada. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan di dalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di instansi, yang antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan alat, sikap, perbaikan dan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik-teknik manajerial.

Demikian juga PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan

usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia

Akan tetapi keadaan lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia yang kurang kondusif seperti : kurangnya pengadaan air conditioner (AC), Warna ruangan yang kurang menarik, penempatan meja yang masih perlu dilakukan perbaikan, serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Maka hal ini harus lebih diperhatikan karena menyebabkan kurang optimalnya tingkat kinerja karyawan seperti loyalitas kerja dan menurumnya disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia di Depok**”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya pengadaan air conditioner (AC), sehingga suhu udara tidak nyaman

2. Warna ruangan yang kurang menarik, sehingga suasana kerja tidak kondusif
3. Kurangnya ventilasi ruangan sehingga mempengaruhi suhu udara yg kurang baik.
4. hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja
5. penataan/ lay out tata ruang kurang rapih sehingga lingkungan kerja tidak nyaman.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

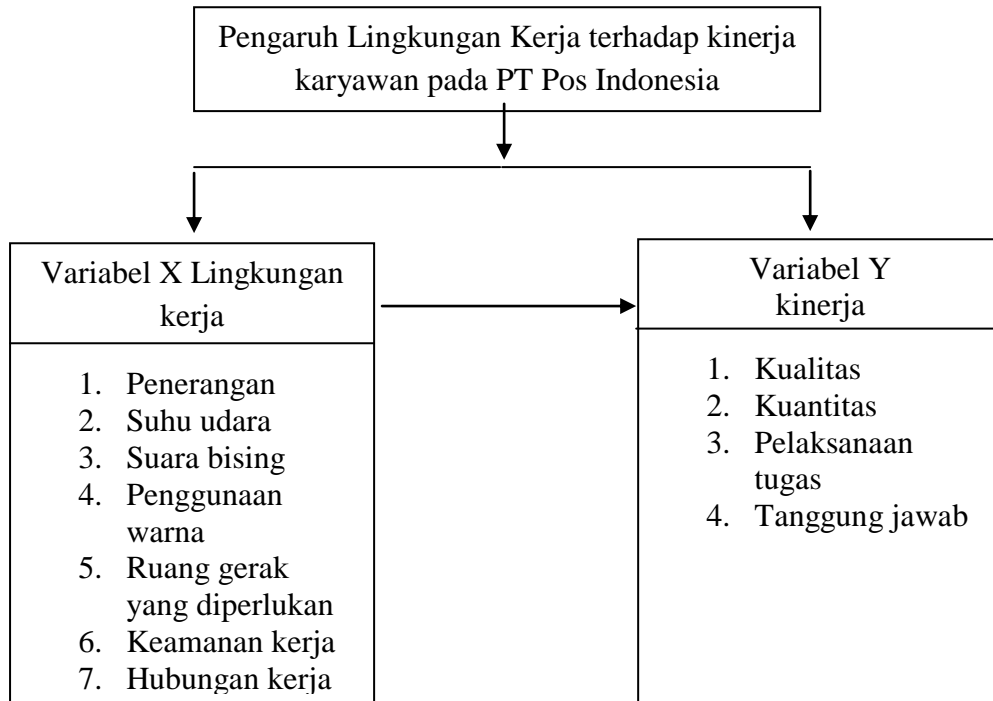
1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia di Depok ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Depok ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos

Indonesia di Depok ?

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas terkait dengan pembinaan organisasi dan pegawai di PT Pos Indonesia, bahwa kinerja karyawan diasumsikan dapat ditingkatkan, apabila lingkungan kerja dapat dioptimalkan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini



Sumber : Sedarmayanti (2009)

Sumber : Anwar prabu mangkunegara(2009)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja internal dari beberapa ahli dibawah ini :

Menurut *George R Terry* (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai "kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan".

Menurut *Mardiana* (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan tetap tinggal ditempat dia bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang berbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut *Sedarmayanti* (2009:130) menyebutkan bahwa “lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut penulis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja.

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut : Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode

waktu tertentu (*Payaman Simanjutak, 2006*).

Menurut *Rivai dan Basri (2008)* pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab hasil seperti yang diharapkan.

Menurut *Hasibuan Melayu (2007)* kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut *Wibowo (2006)* mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Selanjutnya *Mangkunegara (2006:9)*, mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang krayawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut *Veithzal Rivai (2008:309)* mengemukakan kinerja adalah “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut *Nawawi (2005:76)* mengemukakan pendapatnya bahwa

individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya “(a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Sedangkan menurut penulis Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah melalui study pustaka (*Library Search*) dan Study

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada 56 responden yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Depok adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Pria	35	62,50%
2	Wanita	21	37,50%
	Jumlah	56	100%

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, karyawan yang menjadi responden pada PT. Pos Indonesia

Lapangan (*Field Search*). Teknik pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Depok yang berjumlah 56 orang

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Dalam hal ini penelitian menggunakan populasi sebagai sample semua. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang yaitu seluruh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Depok.

Depok adalah 35 Pria (62,50%) dan 21 Wanita (37,50%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin pria.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
1	SMP	8	14,29 %
2	SMA/SMK	18	32,14 %
3	SARJANA	30	53,57 %
	Jumlah	56	100%

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, presentase pendidikan responden pada PT. Pos Indonesia Depok adalah SMP sebanyak 8 orang (14,29%), SMA/SMK sebanyak 18 orang (32,14%), dan Sarjana sebanyak 30 orang (53,57%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa

responden di dominasi oleh pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase
1	1-5 tahun	15	26,79 %
2	5-10 tahun	29	51,78 %
3	>10 tahun	12	21,43, %
	Jumlah	56	100%

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, presentase masa kerja responden pada PT. Pos Indonesia Depok adalah 1-5 tahun sebanyak 15 orang (26,79%), 5-10 tahun sebanyak 29 orang (51,78%), dan >10 tahun sebanyak 12 orang (21,43%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh 5-10 tahun masa kerja.

2. Uji Validitas

Untuk menentukan valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) maka dapat menghitungnya dengan menggunakan instrument validitas, berikut adalah rumus untuk menentukan validitas instrument dari setiap pertanyaan :

a. Uji Validitas Instrumen X

$$r_{xit} = \frac{n \sum XiXt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

Dimana:

- r** = Nilai koefisien korelasi
- n** = Jumlah sampel (responden)
- Xi** = Skor setiap butir pernyataan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Orang	Presentase
1	20-30 tahun	10	16,07 %
2	30-40 tahun	28	51,78 %
3	40-50 tahun	8	32,15 %
4	>50 tahun		0%
	Jumlah		100%

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, presentase masa kerja responden pada PT. Pos Indonesia Depok adalah 20-30 tahun sebanyak 10 orang (16,07%), 30-40 tahun sebanyak 28 orang (51,78%), 40-50 tahun sebanyak 8 orang (32,15%), dan >50 tahun sebanyak 0 orang (0%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa responden di di dominasi oleh umur 30-40 tahun.

Xt = Skor total butir seluruh pernyataan

Selanjutnya, nilai **r_{hitung}** dibandingkan dengan **r_{tabel}** pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%.

Kriteria keputusan:

r_{hitung} ≥ r_{tabel} (α=5%), maka instrumen (alat ukur) valid

r_{hitung} < r_{tabel} (α=5%), maka instrumen (alat ukur) tidak valid

Dengan demikian, karena **r_{hitung}** hasil perhitungan lebih besar dari pada **r_{tabel}** (0,643 > 0,263) sehingga disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrument No.1 variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid. Selanjutnya hasil perhitungan dari No.2 sampai

No.10 saya jabarkan pada lembar lampiran.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Item Instrumen Lingkungan kerja

Butir Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,644	0,263	VALID
2	0,780	0,263	VALID
3	0,737	0,263	VALID
4	0,723	0,263	VALID
5	0,757	0,263	VALID
6	0,614	0,263	VALID
7	0,777	0,263	VALID
8	0,796	0,263	VALID
9	0,760	0,263	VALID
10	0,860	0,263	VALID

Sumber: Data primer yang telah diolah 2016

Dari tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variable lingkungan kerja dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan lebih besar daripada nilai r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%, didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,263

b. Uji Validitas Instrumen Y

$$r_{yiyt} = \frac{n \sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{\{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\} \{n \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2\}}}$$

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel (responden)

X_i = Skor setiap butir pernyataan

X_t = Skor total butir seluruh pernyataan

Tabel 4.11 Tabel Uji Validitas Variabel Y Kinerja karyawan

No	Y ₁	Y _t	Y ₁ ²	Y _t ²	Y ₁ Y _t
1	4	43	16	1849	172
2	4	39	16	1521	156
3	3	35	9	1225	105
4	4	44	16	1936	176
5	4	42	16	1764	168
6	3	44	9	1936	132
7	4	36	16	1296	144
8	4	40	16	1600	160
9	3	33	9	1089	99
10	5	45	25	2025	225
11	5	47	25	2209	235
12	5	48	25	2304	240
13	4	42	16	1764	168
14	2	28	4	784	56
15	4	41	16	1681	164
16	5	48	25	2304	240
17	3	39	9	1521	117
18	5	40	25	1600	200
19	3	32	9	1024	96
No	Y ₁	Y _t	Y ₁ ²	Y _t ²	Y ₁ Y _t
20	5	44	25	1936	220
21	5	41	25	1681	205
22	5	48	25	2304	240
23	4	47	16	2209	188
24	4	44	16	1936	176
25	2	28	4	784	56
26	5	42	25	1764	210
27	5	46	25	2116	230
28	4	34	16	1156	136
29	5	42	25	1764	210
30	5	48	25	2304	240
31	5	34	25	1156	170
32	4	40	16	1600	160
33	4	48	16	2304	192
34	4	49	16	2401	196
35	5	45	25	2025	225

36	3	28	9	784	84	
37	4	37	16	1369	148	
38	3	44	9	1936	132	
39	5	47	25	2209	235	
40	4	33	16	1089	132	
41	5	39	25	1521	195	
42	5	46	25	2116	230	
43	3	35	9	1225	105	
44	5	50	25	2500	250	
45	4	40	16	1600	160	
46	4	44	16	1936	176	
47	4	44	16	1936	176	
48	5	49	25	2401	245	
49	3	43	9	1849	129	
50	3	35	9	1225	105	
51	4	45	16	2025	180	
52	5	42	25	1764	210	
53	3	36	9	1296	108	
54	4	41	16	1681	164	
55	4	40	16	1600	160	
56	4	35	16	1225	140	
Σ	22	229	9	975	96159	9571

Dimana:

$$\begin{aligned} \sum n &= 56 & \sum Y_i &= 229 \\ \sum Y_t & & &= 2299 \\ \sum Y_i^2 &= 975 & \sum Y_t^2 & \\ &= 96159 & \sum Y_i \cdot Y_t & \\ &= 9571 & & \\ &= \frac{9505}{14657} & & \\ &= 0,648 & & \end{aligned}$$

Selanjutnya, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%.

Kriteria keputusan:

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($\alpha=5\%$), maka instrumen (alat ukur) valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha=5\%$), maka instrumen (alat ukur) tidak valid

Dengan demikian, karena r_{hitung} hasil perhitungan lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,648 > 0,263$) sehingga disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrument No.1 variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja karyawan

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,648	0,263	VALID
2	0,785	0,263	VALID
3	0,731	0,263	VALID
4	0,732	0,263	VALID
5	0,758	0,263	VALID
6	0,620	0,263	VALID
7	0,770	0,263	VALID
8	0,786	0,263	VALID
9	0,753	0,263	VALID
10	0,763	0,263	VALID

Sumber: Data primer yang telah diolah 2016

Dari tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan lebih besar daripada nilai r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%, didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,263

C. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode **Cronbach Alpha**. Dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Dimana:

r_{ca} = Nilai realibilitas instrument (Cronbach alpha)

S_i = Varians skor tiap item pernyataan

S_t = Varians total

k = Jumlah item pertanyaan

Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

a) Uji Reliabilitas Instrumen lingkungan kerja (X)

1) Langkah 1: menghitung varian skor setiap pernyataan :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_{10} = \frac{875 - \frac{(217)^2}{56}}{56} = 0,625$$

2) Langkah 2 menghitung jumlah total varian semua butir pernyataan:

$$\sum S_i = 0,732 + 0,571 + 0,428 + 0,5 + 0,714 + 0,517 + 0,642 + 0,625 + 0,571 + 0,625 = 5,925$$

3) Langkah 3 menghitung Varians total :

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{1787}{56}$$

$$S_t = 31,91$$

4) Langkah 4 menghitung nilai reliabilitas alpa :

$$r_{ca} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

$$r_{ca} = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{5,925}{31,91} \right)$$

$$r_{ca} = 0,895$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} ($0,895 > 0,263$) sehingga

instrumen penelitian dapat dikatakan reliabe

a. Uji Reliabilitas Instrumen kinerja karyawan (Y)

1) Langkah 1: menghitung varian skor setiap pernyataan :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_1 = \frac{975 - \frac{(229)^2}{56}}{56} = 0,696$$

$$S_2 = \frac{983 - \frac{(251)^2}{56}}{56} = 0,533$$

$$S_3 = \frac{961 - \frac{(2299)^2}{56}}{56} = 0,446$$

$$S_4 = \frac{1072 - \frac{(972)^2}{56}}{56} = 0,482$$

$$S_5 = \frac{915 - \frac{(221)^2}{56}}{56} = 0,767$$

$$S_6 = \frac{1029 - \frac{(237)^2}{56}}{56} = 0,464$$

$$S_7 = \frac{950 - \frac{(226)^2}{56}}{56} = 0,678$$

$$S_8 = \frac{987 - \frac{(231)^2}{56}}{56} = 0,625$$

$$S_9 = \frac{1021 - \frac{(235)^2}{56}}{56} = 0,625$$

$$S_{10} = \frac{884 - \frac{(218)^2}{56}}{56} = 0,642$$

2) Langkah 2 menghitung jumlah total varian semua butir pernyataan:

$$\sum S_i = 0,696 + 0,553 + 0,446 + 0,482 + 0,767 + 0,464 + 0,678 + 0,625 + 0,625 + 0,642 = 5,978$$

3) Langkah 3 menghitung Varians total :

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{1784}{56}$$

$$S_t = 31,857 \Rightarrow 31,86$$

4) Langkah 4 menghitung nilai reabilitas alpa :

$$r_{ca} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

$$r_{ca} = \left(\frac{10}{10-1}\right) \left(1 - \frac{5,978}{31,86}\right)$$

$$r_{ca} = 0,902$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} ($0,902 > 0,263$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

1. Pengaruh Antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

a. Analisis Korelasi Sederhana Antara Variable X Dengan Variabel Y

Dalam menganalisa hubungan variabel X terhadap variabel Y pada karyawan Kantor Pos, penulis menggunakan metode korelasi sederhana. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara

Dimana:

$$r_{xy} = \frac{95724}{96994}$$

$$r_{xy} = 0,986$$

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,986 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pos.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan depok .Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu: $\hat{Y} = a + bX$

Dimana rumusnya:

variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah **Korelasi Product Moment**.

Dimana rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

n = Jumlah sampel (Responden)

X = Variabel bebas (lingkungan kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

X = Variabel Bebas (Pendidikan dan Pelatihan)

Y = Variabel Terikat (Kompetensi Kerja)

$$\sum X = 2299$$

$$\sum Y = 2308$$

$$\sum X^2 = 96131$$

$$\sum XY = 96461$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{56(96461) - (2299)(2308)}{56(96131) - (2299)^2}$$

$$b = \frac{5401816 - 5306092}{5383336 - 5285401}$$

$$b = \frac{95724}{97935}$$

$$b = 0,977$$

$$a = \frac{\sum Y - \sum X}{n}$$

JENIUS

$$a = \frac{2308 - 0,977(2299)}{56}$$

$$a = \frac{2308 - 2246}{56}$$

$$a = 1,107$$

$$\hat{Y} = 1,107 + (0,977)X$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 1,107, merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau X=0, maka nilai Y= 1,107.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,977. Hal ini berarti jika lingkungan kerja (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,977.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Sedangkan untuk mengetahui besar presentase kontribusi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pos, diukur dengan koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,986)^2 \times 100\% \\ &= (0,9722) \times 100\% \\ &= 97,22\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi KD = 97,22% ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 97,22%, sedangkan selebihnya yaitu (100% - 97,22%) = 2,78% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis.

d. Uji Hipotesis

1) Merumuskan hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_o : \beta = 0$ Tidak ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia depok

$H_a : \beta \neq 0$ Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia depok

2) Uji Signifikasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka penulis melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan t tabel dengan t hitung. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan yang digunakan dan derajat kebebasan yang besarnya tergantung dari jumlah sampel. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05). Rumus t hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}} \\ &= \frac{7,245}{0,16673} \\ &= 43,45 \end{aligned}$$

Nilai t hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan 54 maka diperoleh t tabel sebesar 2,0048. Apabila t hitung > t tabel H_1 diterima, atau dengan kata lain hubungan antara variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan yaitu $43,45 > 2,0048$

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis dalam penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos

Indonesia di Depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia di Depok mendapat nilai baik, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 56 orang dengan 10 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 195 (34,28%), jawaban “setuju” sejumlah 250 (44,64%).
2. Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Depok adalah baik, berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 56 orang dengan 10 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 193 (34,46%), jawaban “setuju” sejumlah 525 (93,75%).
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan koefisien korelasi adalah sebesar 0,986 yang berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan kuat kaitannya. Hal ini mengacu pada tabel 3.1.

Dari perhitungan regresi linier nilai $Y = 1,107 + 0,977 X$ hal ini berarti jika lingkungan kerja (X) naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,977

Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 97,22 % hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 97,22 % sedangkan sisanya $(100 \% - 97,22 \%) = 2,78 \%$ di pengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian rumus di atas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $43,45 > 2,0048$ dimana H_0 ditolak ; H_1 diterima (signifikan) yang artinya lingkungan kerja (X) terdapat pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Depok.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa temuan – temuan yang dapat menjadi bahan saran bagi pihak – pihak terkait yaitu, sebagai berikut :

1. Dilihat dari variabel lingkungan kerja (X), bahwa indikator ruang gerak yang dibutuhkan mendapatkan respon yang paling rendah dari responden. Untuk itu disarankan manajer memperluas ruang kerja dikantor atau dapat juga menata ruang kerja dengan optimal.
2. Dalam variabel kinerja (Y) indikator kuantitas mendapatkan respon yang paling rendah dari responden. Untuk itu disarankan kinerja dikembangkan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan sehingga kuantitas yang dihasilkan dapat diperoleh secara optimal.”.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- , tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, (2012), “*jurnal pengaruh motivaasi lingkungan kerja, kompetisi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja*”

- pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali”, Universitas Udayana ISSN : 2098-0991
- Aurelia Pot, (2013), “jurnal kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado”, Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN: 2303-1174
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Dwi Agung Nugroho Arianto, (2013), “jurnal pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar” Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, indonesia ISSN: 2503-1637
- Sugiono. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H&D”, Alfabeta, Bandung, Cetakan ke-16, Agustus 2012
- Handoko, Hani, “Metode-metode Penelitian Kinerja”, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2008
- ., “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, Cetakan ke-7 Mei 2005
- Juliansyah Noor,. “Metodelogi Penelitian”, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Cetakan ke-2 April 2012
- Mohammad Nasir, “Metode Penelitian”, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998
- Veithza Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan KinerjaKaryawan*”. Yogyakarta:BPFE.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005.*Dasar-DasarManajemen* Jakarta :Bumi Aksara.
- & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainul Hidayat, (2012), “Jurnal pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja sertamotivasi kerja terhadap kinerja katyawan perusahaan daerah air minum (PDAM)kabupaten lumajang”, STIE Widya Gama Lumajang ISSN :2088-

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS maksimal 20 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
 - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
 - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Perumusan Masalah
 - 3). Tujuan Penelitian
 - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
 - 5). Metodologi Penelitian
 - 6). Hasil dan Pembahasan
 - 7). Kesimpulan
 - 8). Daftar Pustaka
 - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.