

# CAKRAWALA PENDIDIKAN

## FORUM KOMUNIKASI ILMIAH DAN EKSPRESI KREATIF ILMU PENDIDIKAN

Ketaksaman pada Ruang Quasi Banach

Promoting Task-Based Instruction in Teaching Reading of Narrative Texts

Teaching Reading Report Text Using React Method to Senior High School Students

Promoting SVT in Teaching Reading of Exposition Text Acquiring Detailed  
Sentential Comprehension

Penggunaan Teknik Digtoglos dengan Perangkat Lunak Komputer  
untuk Meningkatkan Kemampuan Mendengarkan Siswa

The Application of SFA in Promoting Lexical Concept Mastery in Reading Text

Implementasi Life Skill Education pada Proses Belajar Mengajar  
Mata Kuliah Kewirausahaan untuk Mencapai Kecakapan Hidup Mahasiswa

Analisis Kebijakan Kurikulum Pendidikan Lingkungan Hidup  
sebagai Strategi Membangun Konsep Teoritis Green Moral pada Pendidikan Dasar

Implementasi SAT pada Materi Lembaga-lembaga Pendidikan

Meningkatkan Aktivitas dan Prestasi Mahasiswa dalam Mendiskripsikan Syarat-syarat  
Terbentuknya Negara melalui Penerapan Metode Problem Based Learning

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan HD Finance

Improving Students' Listening Comprehension for Sma Students  
through Metacognitive Strategy with Adobe Audition

Implementasi Langkah-langkah Polya pada Materi Validitas Pembuktian  
untuk Meningkatkan Pemahaman Mahasiswa

Penerapan Model Isu Kontroversial untuk Meningkatkan Kemampuan  
Berfikir Kreatif Mahasiswa

Improving Students' Speaking Skill through STAD with Audio Visual

# CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober  
Terbit pertama kali April 1999

## **Ketua Penyunting**

Kadeni

## **Wakil Ketua Penyunting**

Syaiful Rifa'i

## **Penyunting Pelaksana**

R. Hendro Prasetianto

Udin Erawanto

Riki Suliana

Prawoto

## **Penyunting Ahli**

Miranu Triantoro

Masruri

Karyati

Nurhadi

## **Pelaksana Tata Usaha**

Yunus

Nandir

Sunardi

---

**Alamat Penerbit/Redaksi:** STKIP PGRI Blitar, Jalan Kalimantan No. 49 Blitar, Telepon (0342)801493. Langganan 2 nomor setahun Rp 50.000,00 ditambah ongkos kirim Rp 5.000,00. Uang langganan dapat dikirim dengan wesel ke alamat Tata Usaha.

---

**CAKRAWALA PENDIDIKAN** diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua:** Dra. Hj. Karyati, M.Si, **Pembantu Ketua:** M. Khafid Irsyadi, ST.,S.Pd

---

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format, dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang-dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atau perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud isinya.

---

# CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Volume 16, Nomor 2, Oktober 2014

## Daftar Isi

Ketaksaman pada Ruang Quasi Banach .....	117
<i>Abdulloh Jaelani</i>	
Promoting Task-Based Instruction in Teaching Reading of Narrative Texts .....	121
<i>Andreas</i>	
Teaching Reading Report Text Using React Method to Senior High School Students .....	128
<i>Annisa Rahmasari</i>	
Promoting SVT in Teaching Reading of Exposition Text Acquiring Detailed Sentential Comprehension .....	134
<i>Dessy Ayu Ardini</i>	
Penggunaan Teknik Digloglos dengan Perangkat Lunak Komputer untuk Meningkatkan Kemampuan Mendengarkan Siswa .....	141
<i>M. Ali Mulhuda</i>	
The Application of SFA in Promoting Lexical Concept Mastery in Reading Text .....	146
<i>Ratna Kurnianingsih</i>	
Implementasi Life Skill Education pada Proses Belajar Mengajar Mata Kuliah Kewirausahaan untuk Mencapai Kecakapan Hidup Mahasiswa .....	152
<i>Linawati</i>	
Analisis Kebijakan Kurikulum Pendidikan Lingkungan Hidup sebagai Strategi Membangun Konsep Teoritis Green Moral pada Pendidikan Dasar .....	166
<i>M. Syahri</i>	
Implementasi SAT pada Materi Lembaga-lembaga Pendidikan .....	186
<i>Masruri</i>	
Meningkatkan Aktivitas dan Prestasi Mahasiswa dalam Mendiskripsikan Syarat-syarat Terbentuknya Negara melalui Penerapan Metode Problem Based Learning .....	190
<i>Miranu Triantoro</i>	
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan HD Finance .....	197
<i>Ninik Srijani</i>	
Improving Students' Listening Comprehension for Sma Students through Metacognitive Strategy with Adobe Audition .....	206
<i>Saiful Rifa'i</i>	
Implementasi Langkah-langkah Polya pada Materi Validitas Pembuktian untuk Meningkatkan Pemahaman Mahasiswa .....	217
<i>Sitta Khoirin Nisa</i>	
Penerapan Model Isu Kontroversial untuk Meningkatkan Kemampuan Berfikir Kreatif Mahasiswa .....	223
<i>Udin Erawanto</i>	
Improving Students' Speaking Skill through STAD with Audio Visual .....	233
<i>Varia Virdania Virdaus</i>	

## Petunjuk Penulisan Cakrawala Pendidikan

1. Naskah belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain, diketik spasi rangkap pada kertas kuarto, panjang 10–20 halaman, dan diserahkan paling lambat 3 bulan sebelum penerbitan, dalam bentuk ketikan di atas kertas sebanyak 2 eksemplar dan pada disket komputer IBM PC atau kompatibel. Berkas naskah pada disket komputer diketik dengan menggunakan pengolah kata *Microsoft Word*.
2. Artikel yang dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, dan tinjauan buku baru.
3. Semua karangan ditulis dalam bentuk *esai*, disertai judul subbab (*heading*) masing-masing bagian, kecuali bagian pendahuluan yang disajikan tanpa judul subbab. Peringkat judul sub-bab dinyatakan dengan jenis huruf yang berbeda, letaknya rata tepi kiri halaman, dan tidak menggunakan nomor angka, sebagai berikut.

### **PERINGKAT 1 (HURUF BESAR SEMUA TEBAL, RATA TEPI KIRI)**

#### **Peringkat 2 (Huruf Besar-kecil Tebal, Rata Tepi Kiri)**

#### ***Peringkat 3 (Huruf Besar-kecil Tebal, Miring, Rata Tepi Kiri)***

4. Artikel konseptual meliputi (a) judul, (b) nama penulis, (c) abstrak (50–75 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan (tanpa judul subbab) yang berisi latar belakang dan tujuan atau ruang lingkup tulisan, (g) isi/pembahasan (terbagi atas sub-subjudul), (h) penutup, dan (i) daftar rujukan. Artikel hasil penelitian disajikan dengan sistematika: (a) judul, (b) nama (-nama) peneliti, (c) abstrak, (d) kata kunci, (e) identitas peneliti (tanpa gelar akademik) (f) pendahuluan (tanpa judul subbab) berisi pembahasan kepustakaan dan tujuan penelitian, (g) metode, (h) hasil, (i) pembahasan, (j) kesimpulan dan saran, dan (k) daftar rujukan.
5. Daftar rujukan disajikan mengikuti tatacara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Anderson, D.W., Vault, V.D., dan Dickson, C.E. 1993. *Problems and Prospects for the Decades Ahead: Competency Based Teacher Education*. Berkeley: McCutchan Publishing Co.

Huda, N. 1991. *Penulisan Laporan Penelitian untuk Jurnal*. Makalah disajikan dalam Lokakarya Penelitian Tingkat Dasar bagi Dosen PTN dan PTS di Malang Angkatan XIV, Pusat Penelitian IKIP MALANG, Malang, 12 Juli.

Prawoto. 1988. *Pengaruh Penginformasian Tujuan Pembelajaran dalam Modul terhadap Hasil Belajar Siswa SD PAMONG Kelas Jauh*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: FPS IKIP MALANG.

Russel, T. 1993. An Alternative Conception: Representing Representation. Dalam P.J. Black & A. Lucas (Eds.). *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London: Routledge.

Santosa, R. Gunawan. 2002. *Aplikasi Teorema Polya Pada Enumerasi Graf sederhana*, (online), (<http://home.unpar.ac.id/integral.pdf.html>, diakses 29 Desember 2006)

Sihombing, U. 2003. *Pendataan Pendidikan Berbasis Masyarakat*. <http://www.puskur.or.id>. Diakses 21 April 2006

Zainuddin, M.H. 1999. Meningkatkan Mutu Profesi Keguruan Indonesia. *Cakrawala Pendidikan*, 1(1):45–52.

6. Naskah diketik dengan memperhatikan aturan tentang penggunaan tanda baca dan ejaan yang dimuat dalam *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan* (Depdikbud, 1987).

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN HD FINANCE

**Ninik Srijani**  
IKIP PGRI MADIUN  
ninikikipae@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui lingkungan kerja pada perusahaan “HD FINANCE”., untuk mengetahui kinerja karyawan kerja pada perusahaan “HD FINANCE”., untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan”HD FINANCE” Sampel dalam penelitian ini ada 34 orang karyawan. Data lingkungan kerja dan kinerja karyawan diambil dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai hubungan sekaligus pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan “HD FINANCE”. Terdapat beda pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada “HD FINANCE”.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims : to know the work environment at the company “HD FINANCE”. To determine the performance of employees working in the company “HD FINANCE”. To determine whether there is the influence of the work environment on the performance of employees in the company “HD FINANCE” The sample in this study there were 34 employees. Work environment and employee performance is taken by questionnaire. The results showed that the working environment has relationships and a positive influence on the performance of employees in the company “HD FINANCE”. There are different work environment influence on employee performance in “HD FINANCE”.

**Keywords :** Work Environment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Karyawan sebagai salah satu roda perusahaan yang menentukan berputarnya perusahaan merupakan aset perusahaan yang terpenting, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat menjalankan semua kegiatan produksi perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya, terutama tentang kinerjanya. Mangkunegara (2005: 9)

menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk selalu ditingkatkan. Karena dengan peningkatan kinerja, karyawan juga akan berusaha meningkatkan kualitas kemampuannya untuk memajukan perusahaan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan sebab perusahaan membutuhkan orang dengan kualitas kinerja yang baik, tidak bekerja asal-asalan dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerjaannya untuk diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan dapat menjalankan kegiatan usahanya dengan baik, seperti barang dan jasa yang dihasilkan sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan baik dari segi kemasan, harga, warna dan sebagainya, pengiriman bahan baku tepat waktu, dan masih banyak lagi yang lain. Hal itu dapat dicapai karena karyawannya telah mengerjakan tugas dengan baik, dengan bertanggung jawab baik dengan atau tanpa perintah dari pimpinan.

Namun kenyataannya kinerja karyawan tidak selalu baik, pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terkadang tidak diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dikarenakan rasa jenuh atas pekerjaannya, situasi lingkungan perusahaan kurang memadai, misal kurangnya sirkulasi udara ruangan, penerangan yang kurang dan lain-lain, kurangnya motivasi yang diberikan kepadanya baik berupa pemberian kompensasi baik yang berupa gaji maupun tunjangan lainnya, tidak adanya penghargaan atas prestasi yang telah dihasilkannya selama ini untuk perusahaan dan lingkungan kerja yang buruk.

Salah satu masalah yang menyebabkan kualitas kinerja karyawan menurun berupa lingkungan kerja yang buruk. Hal ini disebabkan oleh diantaranya kebersihan yang tidak diperhatikan perusahaan, penerangan yang cenderung remang-remang, keamanan yang tidak terjamin sehingga membuat karyawan takut dalam bekerja dan masih banyak lagi. Semuanya dapat menurunkan kinerja karyawan karena penyediaan lingkungan yang tidak melayani karyawannya dengan baik dan cenderung mengabaikan kebutuhan karyawannya baik dari segi pelayanan kebersihan, penyediaan kamar kecil, tidak adanya petugas keamanan dan sebagainya. Perlu ada upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut demi terciptanya peningkatan kualitas kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang

baik dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan yang baik dan nyaman ini dapat dilihat dari adanya penerangan yang baik dan cahaya yang cukup yang memudahkan karyawan untuk bekerja, suhu ruangan yang sejuk dan nyaman bagi karyawan dengan penggunaan ventilasi yang cukup sehingga ada ruang untuk pergantian udara, keamanan kerja dengan penyediaan petugas keamanan yang selalu siap menjaga keamanan bekerja dalam perusahaan. Dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan gairah dan semangat kerja yang berujung peningkatan kinerjanya dalam bekerja bagi perusahaan. Hal tersebut juga berlaku diperusahaan "H D Finance" yang merupakan perusahaan leasing atau pembiayaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang leasing atau pembiayaan tersebut H D Finance harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi pemenuhan kebutuhan konsumen dengan baik dan lancar. Kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Selain faktor kompensasi H D Finance harus memperhatikan aspek lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan kinerjanya sangat menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan terwujud dari prestasi kerja yang dihasilkan, seorang karyawan dapat dilihat kinerja dari produk-produk yang dihasilkan. Kinerja adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)" (Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara, 2005: 9).

Di lain pihak Mangkunegara (2005: 9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja ataupun hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Mohamad Mahsun (2006: 25) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi,

dan misi organisasi perusahaan yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi perusahaan. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

Penilai Kinerja tujuannya untuk mengetahui kinerja karyawan, ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan.

Menurut Robbins dalam Khairul Akhir Lubis (2008: 42-43), ada lima pihak yang dapat melakukan kinerja karyawan, yaitu: a). Atasan langsung. Penilaian langsung oleh atasan langsung karyawan, karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawan. b). Rekan sekerja. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja, karena mereka lebih dekat dengan tindakan, interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang bebas. c). Evaluasi diri. Mengevaluasi kinerja meraka sendiri apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa. Evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan. d). Bawahan langsung. Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena umumnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai. e). Pendekatan menyeluruh: 360 – derajat. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja perusahaan perlu mendapatkan perhatian oleh semua pihak yang ada di perusahaan. Perhatian, perawatan dan penggunaan terhadap lingkungan kerja di perusahaan ini dilakukan oleh semua komponen mulai dari tenaga kerja atau karyawan sampai dengan pimpinan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan banyak aspek penunjang yang mendukung berjalannya kegiatan produksi dalam perusahaan tersebut antara lain adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen, loyalitas dan lain sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja. “Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari” (Agus Ahyari, 1999: 124). Disamping itu Alex Nitisemito (1996: 109) berpendapat bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Di lain pihak Triguno dalam Leonardus B. Surodilogo (2010: 16) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Secara garis besar menurut Sedarmayanti dalam Lucky Wulan Analisa (2013: 21-25) jenis-jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Keadaan yang mempengaruhi secara langsung kerja karyawan dalam hal ini adalah kondisi yang ada di tempat kerja itu sendiri. Sedangkan keadaan tidak langsung yang mempengaruhi kerja karyawan dalam hal ini adalah letak tempat kerja yang dekat dengan jalan raya, rumah penduduk, sekolah dan sebagainya (Sedarmayanti, 2009: 26).

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap oleh panca indra manusia namun dapat dirasakan keberadaannya oleh karyawan berupa hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja (Wursanto dalam I Made Yusa Dharmawan, 2013: 57).

Hubungan dengan atasan dalam hal ini berupa sikap karyawan untuk menghormati atasannya, bersikap sopan santun dalam bertutur kata dapat dilakukan dengan membiasakan memberikan salam ketika bertemu dengan atasan dan kesadaran menjalankan semua tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Hubungan dengan sesama rekan kerja dalam hal ini berupa sikap saling menghargai pekerjaan masing-masing dan mengingatkan ketika rekan kerja melakukan kesalahan dalam

bekerja, selain itu bersikap sopan dan bertutur kata dengan baik kepada rekan kerja dengan saling menyapa ketika bertemu dalam perusahaan.

Hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan akan menimbulkan rasa aman dalam bekerja dan menghindari terjadinya konflik-konflik yang mungkin timbul dalam perusahaan tersebut.

Pentingnya Lingkungan kerja memiliki peranan yang cukup penting dalam perusahaan. Secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja memberikan dampak bagi karyawannya. Bila lingkungan kerja baik karyawan akan merasa senang dan betah bekerja dalam perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya lingkungan kerjanya kurang baik, akan mempengaruhi karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut.

Gerungan (2002: 195) mengemukakan bahwa: "Pengaruh positif dari lingkungan kerja suatu perusahaan besar yang modern pernah dirumuskan sebagai berikut: dengan adanya cara kerja yang tersusun, kebersihan dan ketelitian yang harus dipelihara di dalam perusahaan besar, maka orangnya pun akan memperoleh latihan di dalamnya. Di samping itu kecermatan, kecepatan, ketepatan dan keteraturan yang diperlukan dalam bermacam-macam pekerjaan dalam perusahaan modern itu mempunyai pengaruh 'mendisiplinkan' manusia dan membentuk manusia yang cakap".

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh positif dari penyediaan dan pembentukan lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawannya yang cermat, tepat dan teratur dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan membentuk karyawan tersebut menjadi karyawan yang cakap dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor eksternal, yakni lingkungan kerjanya.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2005: 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang tersebut merupakan tipe pekerja keras.

Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

John Locke dalam Mangkunegara (2005: 16) menyatakan bahwa dalam lingkungan hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak. Hal tersebut juga ada dalam teori konvergensi William Stern dalam Mangkunegara (2005: 16) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan gairah bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Selain itu penyediaan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dengan rasa nyaman dan betah sehingga meningkatkan kinerjanya dengan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

## METODE

Tempat penelitian ini dilakukan di Perusahaan "HD Finance" dengan pertimbangan Pada Perusahaan "HD Finance" Lokasi perusahaan yang terletak di tepi jalan besar yang sangat ramai lalu lintas kendaraan hal ini menyebabkan kurang nyamannya karyawan dalam bekerja mengganggu konsentrasi karyawan sehingga kinerjanya dalam perusahaan menjadi tidak maksimal.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal-komparatif. Tujuan penelitian kausal-komparatif adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada. Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel. Variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja sedang variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner, Jumlah soal yang ada dalam kuesioner ini adalah 20 butir soal yang terbagi dalam 2 variabel yang akan diteliti. 10 soal untuk variabel lingkungan kerja (X) dan 10 soal yang lain untuk variabel kinerja karyawan (Y). Lebih lanjut tentang jumlah dan indikator soal dapat dilihat pada bagian instrumen penelitian Teknik pengumpulan data yang lain yaitu Dokumentasi untuk melengkapi data tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari perusahaan "Perusahaan HD Finance". Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji instrument angket untuk Uji Validitas menggunakan product moment, Uji Reliabilitas instrumen dengan menggunakan uji Cronbach Alpha. Dalam analisis data ini untuk mencari pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi. Gabriel Amin Silalahi (2003: 84) mengemukakan bahwa apabila tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh maka metode analisisnya menggunakan uji regresi. analisis regresi memuat uji korelasi, uji Fisher dan uji t.

## HASIL

Deskripsikan variabel Lingkungan kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 34 mempunyai deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1278; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 37,59; (c) median sebesar 38,00; (d) modus sebesar 38; (e) standar deviasi sebesar 4,633; (f) nilai minimum sebesar 27; (g) nilai maximum sebesar 46.

Deskripsi Kinerja karyawan pada Perusahaan "H D Finance" dengan jumlah data (N) sebanyak 34 mempunyai deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1262; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 37,12; (c) median sebesar 38,00; (d) modus sebesar 40; (e) standar deviasi sebesar 4,643; (f) nilai minimum sebesar 30; (g) nilai maximum sebesar 48.

## Validitas dan Reliabilitas Data

### Validitas Angket Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan data menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,339, oleh sebab itu semua item soal dalam angket Lingkungan kerja dinyatakan valid.

### Validitas Angket Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penghitungan data menunjukkan bahwa nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,339, semua item soal dalam angket kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil penghitungan data menunjukkan bahwa, hasil uji reliabilitas terhadap angket Lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,826 dan 0,814. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket Lingkungan kerja dan kinerja karyawan reliabel (dipercaya).

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan diperoleh hasil sebagai berikut:

### Uji Korelasi

Dalam uji korelasi diperoleh hasil sebagai berikut: besarnya nilai  $r_{hitung}$  adalah 0,740 sedangkan  $r_{tabel}$  0,339, dilain pihak besarnya  $Sig_{hitung}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,740 > 0,339$ ) atau  $Sig_{hitung} < Sig_{prob}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Atas dasar uji korelasi tersebut dapat disimpulkan tolak  $H_0$ , artinya ada hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan "H D Finance". Diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,548. Jadi sumbangan pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Uji (F)/Uji Fisher/Uji Keseluruhan**

Dalam uji Fisher diperoleh hasil besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah 38,843 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,149, dilain pihak besarnya  $Sig_{hit}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,843 > 4,149$ ) atau  $Sig_{hit} < Sig_{prob}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Atas dasar uji Fisher tersebut dapat disimpulkan tolak  $H_0$ , artinya ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan "H D Finance".

Selain digunakan untuk mencari pengaruh, uji Fisher atau Anova bisa juga digunakan untuk menguji linearitas. Karena  $F_{hitung}$  sebesar 38,843  $> F_{tabel}$  sebesar 4,149, berarti ada hubungan yang linier antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### **Uji t/Uji Beda Pengaruh/Uji Koefisien**

#### **Regresi**

Atas penhitungan data dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y = 9,220 + 0,742X$ , artinya adalah apabila Lingkungan kerja ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 0,742%, apabila faktor yang lainnya tetap.

Selanjutnya diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,232 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,037, dilain pihak nilai  $Sig_{hit}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,232 > 2,037$ ) atau  $Sig_{hit} < Sig_{prob}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Atas dasar uji t tersebut dapat disimpulkan tolak  $H_0$ , artinya ada beda pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan "H D Finance".

### **Simpulan Uji Korelasi**

Hasil dari pengujian korelasi dapat diperoleh besarnya nilai  $r_{hitung}$  adalah 0,740 sedangkan  $r_{tabel}$  0,339, dilain pihak besarnya  $Sig_{hit}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,740 > 0,339$ ) atau  $Sig_{hit} < Sig_{prob}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu diperoleh nilai  $R^2$  adalah 0,548. Jadi sumbangan pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 54,8%.

### **Simpulan Uji Fisher**

Hasil dari pengujian Fisher dengan uji Anova dapat diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 38,843 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,149, dilain pihak besarnya  $Sig_{hit}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,843 > 4,149$ ) atau  $Sig_{hit} < Sig_{prob}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sesuai hipotesis yang diajukan dapat diperoleh simpulan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan "H D Finance". Berarti  $H_0$  ditolak.

### **Simpulan Uji t**

Dari hasil perhitungan atau pengujian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 9,220 + 0,742X$ , simpulannya adalah apabila Lingkungan kerja ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 0,742%, apabila faktor yang lainnya tetap.

Hasil dari uji t dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,232 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,037, dilain pihak nilai  $Sig_{hit}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,232 > 2,037$ ) atau  $Sig_{hit} < Sig_{prob}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sesuai hipotesis yang diajukan dapat diperoleh simpulan bahwa ada beda pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan "H D Finance". Berarti  $H_0$  ditolak.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja diperlukan oleh karyawan untuk membantu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik agar terjadi peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya adalah pembahasan untuk uji regresi (uji korelasi, uji Fisher, dan uji t):

### **Pembahasan Uji Korelasi**

Untuk uji korelasi diperoleh nilai  $r_{hitung}$  adalah 0,740 sedangkan  $r_{tabel}$  0,339, dilain pihak besarnya  $Sig_{hit}$  adalah 0,000 sedangkan  $Sig_{prob}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,740$

$> 0,339$ ) atau  $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan “HD Finance”. Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 54,8%. Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 54,8%.

#### Pembahasan Uji Fisher

Untuk uji Fisher diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 38,843 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,149, dilain pihak besarnya  $\text{Sig}_{\text{hit}}$  adalah 0,000 sedangkan  $\text{Sig}_{\text{prob}}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $38,843 > 4,149$ ) atau  $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan “H D Finance”.

#### Pembahasan Uji t

Dapat dilihat pada hasil persamaan regresi  $Y = 9,220 + 0,742X$ . Artinya apabila Lingkungan kerja ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 0,742%, apabila faktor yang lainnya tetap.

Untuk uji t diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah 6,232 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,037, dilain pihak nilai  $\text{Sig}_{\text{hit}}$  adalah 0,000 sedangkan  $\text{Sig}_{\text{prob}}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,232 > 2,037$ ) atau  $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya ada beda pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan “HD Finance”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan tambahan keterampilan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan menjadikan kinerja karyawannya meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan pengertian Lingkungan yang dikemukakan oleh Bernandian dan Russel dalam Gomes (2003: 197) yang menyatakan bahwa Lingkungan adalah setiap usaha memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya (dalam hal ini adalah tenaga kerja).

Selain itu juga sesuai dengan manfaat diadakannya Lingkungan yang dikemukakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 211-214) salah satunya adalah peningkatan keahlian kerja, dengan diadakannya Lingkungan diharapkan karyawan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

## PENUTUP

### Simpulan

Deskripsi dari variabel Lingkungan kerja pada perusahaan “HD Finance”. dengan jumlah data (N) sebanyak 34 diperoleh data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1278; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 37,59; (c) median sebesar 38,00; (d) modus sebesar 38; (e) standar deviasi sebesar 4,633; (f) nilai minimum sebesar 27; (g) nilai maximum sebesar 46. Deskripsi tersebut juga didukung dengan hasil analisis uji determinasi yang diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,548. Yang artinya Lingkungan kerja mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 54,8% terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi dari variabel Kinerja karyawan pada perusahaan “HD Finance”. dengan jumlah data (N) sebanyak 34 diperoleh data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1262; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 37,12; (c) median sebesar 38,00; (d) modus sebesar 40; (e) standar deviasi sebesar 4,643; (f) nilai minimum sebesar 30; (g) nilai maximum sebesar 48.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan “HD Finance”. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memuat uji korelasi, uji F, dan uji t. Dari hasil uji korelasi diperoleh hasil nilai  $r_{\text{hitung}}$  adalah 0,740 sedangkan  $r_{\text{tabel}}$  0,339, dilain pihak besarnya  $\text{Sig}_{\text{hit}}$  adalah 0,000 sedangkan  $\text{Sig}_{\text{prob}}$  0,05. Hal ini berarti bahwa nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,740 > 0,339$ ) atau  $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan pada perusahaan “HD Finance”. Sedangkan dari hasil uji F diperoleh hasil nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 38,843 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,149, dilain pihak besarnya  $\text{Sig}_{\text{hit}}$  adalah 0,000

sedangkan  $\text{Sig}_{\text{prob}} = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $38,843 > 4,149$ ) atau  $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan “HD Finance”. Selanjutnya dari hasil uji t diperoleh hasil nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah 6,232 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,037, dilain pihak nilai  $\text{Sig}_{\text{hit}}$  adalah 0,000 sedangkan  $\text{Sig}_{\text{prob}} = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,232 > 2,037$ ) atau  $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya Lingkungan kerja mempunyai beda pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan “HD Finance”.

### Saran

1. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan kenyamanan karyawannya dalam bekerja, melengkapi fasilitas yang memadai, demi lancarnya pekerjaan.
2. Sehubungan dalam penelitian ini terbukti lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan hendaknya selalu mengadakan kecukupan, perawatan serta perbaikan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan misalnya perbaikan fasilitas kantor seperti computer, AC, penyediaan sarana kebersihan yang memadai.
3. Karena memang letak kantor yang strategis dekat dengan keramaian lalu lintas hendaknya pimpinan betul betul memperhatikan suasana ruangan agar selalu terasa nyaman tidak bising dengan mendesign kantor sedemikian rupa sehingga kerja bisa maksimal.
4. Hendaknya karyawan dalam bekerja selalu teliti, cermat, dan hati-hati serta selalu menjaga agar lingkungan kerja yang ada tetap dalam kondisi baik.

### DAFTAR RUJUKAN

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Agus Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Duwi Priyatno. 2011. *Buku Pintar Statistik Komputer*. Yogyakarta: Mediakom.
2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS: Dan Tanya Jawab Ujian Pendedaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gabriel Amin Silalahi. 2003. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.
- Gerungan. 2002. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Hassan Suryono. 2005. *Statistik: Pedoman, Teori dan Aplikasi*. Surakarta: LPPS UNS dan UPT Penerbitan & Percetakan UNS.
- Husaini dan Purnomo. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- I Made Yusa Dharmawan. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis Tidak Diterbitkan. Denpasar: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Khairul Akhir Lubis. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis Tidak Diterbitkan. Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Leonardus Bintoro Surodilogo. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Lucky Wulan Analisa. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Moehar Daniel. 2003. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasution. 2004. *Metodologi Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 2010*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Suwatno dan Doni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman Rianse dan Abdi. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.