



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suranto
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu
(95-105)*

**PENGARUH Kecerdasan Emosional TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)

*Windarko
(118-129)*



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora
(1-28)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

Suramto
(29-40)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

Endro Praponco & Bayu Kurniawan
(41-54)

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

Boyke Hatman
(55-71)

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais
(72-83)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(84-94)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Jatenangan Manalu
(95-105)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PADA CV. CIPTA PANDI**

Djano Lastro
(106-117)

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)

Windarko
(118-129)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA

Suramto

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Email : suramto.indopest@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa yang berjumlah 300 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 75 orang dan jumlah tersebut diambil dengan tehnik acak sederhana (Simple Random Sampling). Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah rumus Slovin.

Berdasarkan hasil korelasi sebesar $r = 0,528$, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja. Hasil analisa determinasi (KD) sebesar $0,279$ atau $27,9\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar $27,9\%$.

Hasil koefisien regresi $Y = 4,543 + 0,804X + e$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar $4,543$ artinya apabila variable lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0 , maka variable kinerja (Y) nilainya sebesar $4,543$. Koefisien regresi (b) variable lingkungan kerja sebesar $0,804$ artinya apabila nilai variable lingkungan kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai variable kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,804$ unit. Dari hasil uji t atau uji hipotesis didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,569 > 1,673$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena

manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki

karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDMnya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu di tentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika kondisi ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Retail bahan bangunan berbentuk Swalayan. kegiatan dari PT. Catur Mitra Sejati Sentosa adalah menjual produk bahan bangun dengan bentuk pelayanan jasa terhadap customer yang datang ke outlet, dengan demikian membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, oleh karena itu salah satunya adalah dengan cara meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa”

2. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang di lakukan di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa adalah sebagai berikut :Ingin mengetahui dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Mitra Sejati Sentosa.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2006:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :“Proses memperoleh, melatih,

menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”

Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu asset yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Bagaimanapun tidak dapat dibantah bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dan berperan sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan negara manapun.

Sumber Manajemen ini menekankan keamanan fisik dan ekonomis. Atasan menimbulkan rasa takut pada bawahan melalui pemberian ancaman-ancaman. Bawahan dimotivasi melalui pemberian hukuman dan kadangkala melalui hadiah. Sikap terhadap atasan patuh, taat, campur dengan rasa permusuhan. Kecurigaan antar tenaga kerja meluas. Komunikasi bercorak satu arah, dari puncak ke bawah, komunikasi dari bawah keatas sedikit sekali. Kalau ada, maka informasi yang diberikan cenderung tidak cermat dan tepat. Interaksi antar tenaga kerja dilandasi oleh rasa saling curiga, maka kerja sama dapat dikatakan tidak ada.

Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintergrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex.S.Nitisemito dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015 : 38) yang mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang manusiawi akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya mendorong pada prestasi kerja. Akan tetapi lingkungan yang melebihi batas ambang kemampuan pekerja untuk berkreasi, dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik pada kesehatan dan

keselamatan diri pekerja. Oleh karena itu harus terus diusahakan lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, agar diperoleh suasana kerja yang sehat dan mampu bekerja secara efisien dan produktif. Untuk itu perlu selalu diadakan penilaian pada lingkungan kerja sebagai alat untuk memberikan peringatan diri kepada para pimpinan. Siswanto S (2005: 177)

b. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya antara lain :

- 1) Faktor fisik
Terdiri dari ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, dan peralatan kerja.
- 2) Faktor kimia
Terdiri dari gas, uap, debu dan sebagainya
- 3) Faktor biologi
- 4) Faktor fisiologis
Terdiri dari konstruksi, isi kantor dan cara kerja.
- 5) Faktor mental
Physiologist, social, ekonomis, seperti suasana kerja, hubungan diantara pekerja, komunikasi, perilaku, gaji atau upah, kesempatan memperoleh penghasilan. Sedarmayanti (2006 : 23)

Sehubungan dengan itu Nitisemito (2007 – 109) menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar obyek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi atau lembaga

adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi atau lembaga dan berpengaruh pada organisasi atau lembaga itu. Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang manusiawi akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya mendorong pada prestasi kerja. Akan tetapi lingkungan yang melebihi batas ambang kemampuan pekerja untuk berkreasi, dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik pada kesehatan dan keselamatan diri pekerja. Oleh karena itu harus terus diusahakan lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, agar diperoleh suasana kerja yang sehat dan mampu bekerja secara efisien dan produktif. Untuk itu perlu selalu diadakan penilaian pada lingkungan kerja sebagai alat untuk memberikan peringatan diri kepada para pemimpin atau majikan.

Kondisi kerja yang buruk, membuat orang akan bersikap acuh tak acuh pada tugas-tugasnya, tanpa percikan motivasi untuk berkreasi, prestasi merosot dan tidak merelakan orang-orang yang terbaik akan pergi, karena wajar bagi pegawai yang berprestasi dengan lebih baik cenderung pergi ke organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, ruang, tata letak, kebisingan. Factor-faktor itu hanyalah beberapa unsur dari lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja. Beberapa aspek lingkungan kerja yang menghalangi orang untuk melakukan kerja terbaik Theodore G.Tyssen, (2008:50) :

- 1) cuaca buruk
- 2) alat-alat yang tidak memadai
- 3) kekurangan bahan kerja
- 4) anggaran yang tidak memadai
- 5) rusaknya peralatan
- 6) masalah dengan sesama pekerja.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja meliputi faktor yang dapat dikendalikan dan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen.

Dengan memperhatikan masing-masing diatas, berarti faktor yang termasuk lingkungan kerja amatlah luas dan beragam. Adakalanya suatu faktor dianggap tidak berpengaruh pada pekerja misalnya “warna ruangan”, tetapi dilain kesempatan dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada pegawai yang bekerja, dilingkungan tersebut. Oleh karena itu susunan faktor yang berada di lingkungan kerja atau apapun bentuknya harus mendapat perhatian, agar dikelola menjadi pemberi pengaruh positif terhadap kegairahan kerja bagi pegawai, dan jangan dibiarkan sampai memberi pengaruh negatif. Oleh karena itu sejak awal bekerja seorang pegawai atau pimpinan suatu organisasi perlu memberikan

perhatian serius pada aspek lingkungan ini.

Apabila diperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja dan cakupannya maka sulit untuk dibantah bahwa aspek lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya. Aspek lain yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah usaha pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan kerja dapat ditempuh dengan memberikan pelatihan bidang manajemen, nilai moral, perilaku, pengerjaan tugas dan pengelolaan lingkungan kerja. Pegawai yang telah mendapat pelatihan harus diberi tugas untuk menularkan pengetahuan dan keterampilannya pada pegawai lain melalui diskusi-diskusi yang terprogram. Semakin banyak pegawai yang memahami manajemen, akan lebih mudah menerima perubahan.

Dari berbagai pendapat tentang faktor lingkungan yang berpengaruh pada pekerjaan seperti diuraikan diatas, dalam penelitian ini yang dimaksud pengertian lingkungan kerja mencakup fasilitas yang mendukung pegawai, baik jumlah maupun mutunya, gaji dan tunjangan berupa kesesuaian jumlah gaji, kesempatan memperoleh penghasilan tambahan, dan hubungan kerja dalam arti interaksi antar pegawai dan pemimpin serta kelancaran komunikasi diantara para pegawai dengan semua personil dalam intansinya. Dari suatu hasil penelitian dinyatakan ada pengaruh yang positif

antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Daniel C. Fieldman dan Hugh J. Arnold, (2006:197).

c. Indikator Lingkungan kerja

Dalam mengukur ataupun meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menentukan indikator - indikator. Menurut Nitisemito (2010:159), indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang - orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan fasilitas - fasilitas kerja karyawan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja

lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja Karyawan Faustino Cardoso Gomes, dalam buku Evaluasi Kinerja SDM (2014:9) yang mengatakan bahwa: "Kinerja karyawan adalah ungkapanm seperti output efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas"

Simamora (2006:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam As'ad (2006:86) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Guritno dan Waridin (2005:67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai

oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

b. Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Dharma (2001:150) adalah sebagai berikut :

1) Pertanggungjawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2) Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2005:55) manfaat penilaian kinerja adalah :

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai :

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
- 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
- 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

c. Manfaat bagi perusahaan :

- 1) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
- 2) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan Faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara (2007:67)

1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) **Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Pengumpulan data

Penelitian dilakukan di PT.Catur Mitra Sejati Sentosa yang berkantor pusat di Jl. Boulevard Gading Serpong. Sumarecon Tangerang

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
- b. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT.Catur Mitra Sejati Sentosa yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
- c. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel

Populai menurut Tjahya Supriatna, mengemukakan “ Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian

ini adalah karyawan dari PT. Catur Mitra Sejati Sentosa. yang berjumlah 300 orang termasuk pimpinan dan staf.

Sedangkan besarnya sampel yang diambil sebanyak 75 orang dan jumlah tersebut diambil dengan tehnik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah rumus Slovin Surahman (2008:82)

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan varibael terikat.

1. Variabel bebas(*independent variable*). Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*independent variable*) merupakan suatu variabel yang bebas

dimana keberadaanya tidak dipengaruhi oleh variable yang lain, bahkan variabel ini merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Lingkungan kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.

D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Regresi

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja apabila variable lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

Tabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.878	4.016		468	.461
Lingkungan kerja	.860	.121	.638	7.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output bentuk persamaan regresi kedua variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 1,878 + 0,86X + e$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 1,878 artinya apabila lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 1,878. Koefisien regresi (b) variable lingkungan kerja sebesar 0,86 artinya apabila nilai lingkungan kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan

maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,86.

2. Analisa Koefisien korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

**Tabel
Correlations**

		Kinerja	Lingkungan kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah 0,638. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Sedangkan positif artinya

terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable lingkungan kerja terhadap variable kinerja.

**Determinations
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.407	.399	2.779

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Hasil analisa determinasi diperoleh angka koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.407 atau 40,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini seperti kemampuan karyawan, disiplin dan lain-lain.

3. Uji Hipotesis T

Dari *output tabel coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,081 > 1,666$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa.

Beberapa saran yang dapat dilakukan oleh PT. Catur Mitra Sejati Sentosa dalam usaha mereka guna meningkatkan kinerja pegawainya antara lain :

1. Faktor lingkungan kerja hendaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak PT. Catur Mitra Sejati Sentosa karena variable tersebut telah terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu sarankan untuk melakukan upaya peningkatan suasana kerja dan selalu memotivasi pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan agar dapat mengatasi persoalan yang ada dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh di lingkungan kerja apapun bentuknya harus mendapat perhatian serta dikelola dengan baik sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kegairahan kerja bagi pegawai sehingga kinerja pegawai yang optimal dapat tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2006. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Aldridge, John. E, dan Siswanto Sutojo. 2005. *Good Corporate Governance*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka
- Guritno dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*, Voll, No.1 Jakarta, JRBI
- Dessler, Gary. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Simamora. 2006. *Pengaruh Seleksi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Umum PKU Yogyakarta*. Skripsi. STIE IEU Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2006, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung