



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Zainuddin Mukhsin¹, Buana Bima Fikri², Wahyuni³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Bima

Email: zainuddinmukhsin77@gmail.com¹, buanaabima@gmail.com²,
wahyunikawaii4478@gmail.com³

Info Artikel	Abstrak
Keywords: Lingkungan Kerja, Kinerja.	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Marina Kota Bima sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 23,857 + 0,94 X$. Dengan menggunakan SPSS. Hasil uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R ²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis & Jakson, 2002).

Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Simamora (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, & Jackson (2006) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Tiffin & Mc. Cormick (As'ad, 2001) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Menurut Siagian (Harpitasari, 2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada Hotel Marina Kota Bima, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di Hotel Marina Kota Bima masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan

dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu (september, oktober, november, januari, maret, april, mei, juni dan juli) presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dari data tersebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak 16 karyawan atau 14 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain lain.

Adapun lingkungan kerja Hotel Marina Kota Bima peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Adakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima ?

Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007). Menurut Stolovitch & Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja menurut Gomes (2003) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis & Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Nitisemito (1992) menyatakan

bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Marina Kota Bima yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka semua dijadikan sebagai subyek penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel/X) yakni lingkungan kerja dan variabel terikat (dependent variabel/Y), yakni kinerja karyawan hotel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Indikator Variabel Kinerja (Y)

1. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Hasil analisis deskriptif persentase kuantitas kerja di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kuantitas Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	6	11,32%	Sangat Setuju
2	43	81,13%	Setuju
3	4	7,55%	Kurang Setuju
4	0	0,00%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Dari tabel 1 diatas hasil penelitian kuantitas kerja sebanyak 81,13% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kuantitas kerja sebesar 409 atau 77,17% kuantitas kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan yg lebih baik dari standart dan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil analisis deskriptif persentase kualitas kerja di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kualitas Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	44	83,02%	Setuju
3	2	3,77%	Kurang Setuju
4	0	0,00%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Dari tabel 3 diatas hasil penelitian kualitas kerja sebanyak 83,02% menyatakan setuju, berdasarkan skor total indikator kualitas kerja sebesar 415 atau 78,30% jadi kualitas kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Tingkat Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. Hasil analisis deskriptif persentase kehadiran di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kehadiran

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	1	1,89%	Sangat Setuju
2	36	67,92%	Setuju
3	14	26,42%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil penelitian kehadiran sebanyak 67,92% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kehadiran sebesar 68,87% jadi kehadiran termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui sebagian karyawan memiliki kehadiran kerja sudah baik.

4. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Hasil analisis deskriptif persentase kemampuan bekerjasama di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 : Hasil Perhitungan Deskriptif indikator Kemampuan Bekerjasama

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	5	9,43%	Sangat Setuju
2	38	71,70%	Setuju
3	8	15,09%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil penelitian kemampuan bekerjasama sebanyak 71,70% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kemampuan bekerjasama sebesar 386 atau 72,83% maka kemampuan bekerjasama termasuk dalam kategori baik. Sebagian besar karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan yang lain seperti sering melakukan koordinasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas bersama sehingga pekerjaan juga cepat selesai.

Deskripsi Data Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X)

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 ditempat tersebut (Saydam, 1996:381). Hasil analisis deskriptif persentase suasana kerja di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Suasana Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	16	30,19%	Sangat Setuju
2	28	52,83%	Setuju
3	5	9,43%	Kurang Setuju
4	4	7,55%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil penelitian suasana kerja sebanyak 52,83% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator suasana kerja sebesar 420 atau 79,25% jadi suasana kerja termasuk dalam kategori baik. Kebersihan yang terjaga dan suasana kerja yang kondusif dengan adanya fasilitas yang memadai dalam bekerja.

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 diantara rekan kerja. Hasil analisis deskriptif persentase hubungan dengan kerja di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	38	71,70%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	5	9,43%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil penelitian hubungan dengan rekan kerja sebanyak 71,70% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 402 atau 75,85% jadi hubungan dengan rekan kerja termasuk dalam

kategori baik. Seperti adanya hubungan rekan kerja yang harmonis tetapi masih ada juga karyawan satu dengan karyawan lain yang kurang harmonis. Pimpinan harusnya bisa menentramkan karyawan yang seperti ini seperti diadakannya kumpul bersama.

3. Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hasil analisis deskriptif persentase tersedianya fasilitas kerja di Hotel Marina Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	10	18,87%	Sangat Setuju
2	34	64,15%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	6	11,32%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil penelitian tersedianya fasilitas kerja sebanyak 64,15% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator tersedianya fasilitas kerja sebesar 404 atau 76,23% jadi tersedianya fasilitas kerja termasuk dalam kategori baik. Seperti adanya kantin untuk istirahat, adanya musholla untuk beribadah.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 16, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9: Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 23.857 + 0.94 X$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 23.857.
 Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 23.857.
2. Koefisien Lingkungan Kerja X2
 Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.94. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.94.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = 2.207 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,298 sehingga r^2 adalah $(0,298)^2 = 0,0888$ atau 8,88% yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,88%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima ” diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Kontribusi Lingkungan kerja yang belum besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima. Kondisi ini berdasarkan skor jawaban dari responden pada indikator pencahayaan di tempat kerja yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Adanya pencahayaan pada tempat kerja bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima, dengan kontribusi sebesar 8,88%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. Andi Offset.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.