

**PENGARUH SUASANA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT.SINAR NIAGA
SEJAHTERA, TRIHANGGO, MLANGI, GAMPING, SLEMAN)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama	:	Hari Pahlawan
NIM	:	144114842
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Manajemen SDM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH SUASANA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT.SINAR NIAGA
SEJAHTERA, TRIHANGGO, MLANGI, GAMPING, SLEMAN)**

SKRIPSI

**Ditulis Dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 Di Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha**



Disusun Oleh :

Nama	:	Hari Pahlawan
NIM	:	144114842
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Manajemen SDM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya dan atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, Agustus 2018

Penulis,

Hari Pahlawan

ABSTRAK

PENGARUH SUASANA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT.SINAR NIAGA SEJAHTERA, TRIHANGGO, MLANGI, GAMPING, SLEMAN)

Hari Pahlawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Yogyakarta

2018

PT.Sinar Niaga Sejahtera memiliki permasalahan dalam lingkungan kerja. Bentuk konkret permasalahan tersebut adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, dan kebisingan lingkungan kerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Niaga Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT.Sinar Niaga Sejahtera yang berjumlah 30 responden.

Hasil penelitian dan pembahasan mendukung hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara suasana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera semakin meningkat pula.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah hendaknya PT.Sinar Niaga Sejahtera memperhatikan lingkungan kerja agar tercipta suasana yang nyaman sehingga para karyawan menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah atas Nabi Muhammad SAW, kepada seluruh keluarganya, para sahabatnya, dan para umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulisan ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. Judul skripsi yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman)”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan sertadukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat dan terkasih.

1. Bapak Drs. Muhammad Subkhan, M.M selaku ketua STIE Widya Wiwaha yang telah mengesahkan secara resmi judul penelitian sebagai bahan penulisan skripsi sehingga penulisan skripsi berjalan dengan lancar.
2. Ibu Dilla Damayanti SE, M.M selaku ketua Program studi Manajemen STIE Widya Wiwaha.
3. Bapak Drs. Jazuli Akhmad, M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan, bimbingan, nasehat, serta waktunya selama penyusunan skripsi.
4. Segenap dosen STIE Widya Wiwaha yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama masa perkuliahan sampai selesai penyusunan skripsi ini.
5. Segenap staf dan karyawan STIE Widya Wiwaha yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan sampai selesai penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Harsono selaku manajer area PT.Sinar Niaga Sejahtera cabang yogyakarta yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Kedua kakak penulis atas segala dukungan, kesabaran dan doa yang selalu mengiringi disetiap langkah penulis. Serta cinta dan kasih sayang yang tulus diberikan kepada penulis sejak penulis masih kecil hingga sekarang.
8. Calon Istri Dalas Hasna Astuti dan sahabat yang selalu memberi dukungan, kasih sayang dan bantuan yang sangat berarti bagi penulis.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi kesempurnaan hasil skripsi, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya Allah SWT penulis serahkan segalanya. Semoga dapat bermanfaat khususnyabagi penulis, umumnya bagi pembaca.

Yogyakarta, Agustus 2018

Penulis,

Hari Pahlawan

DAFTAR ISI

Sampul Skripsi.....	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Lembar Pengesahan Skripsi.....	iii
Lembar Pengesahan Ujian Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	8
2.2 Suasana Lingkungan Kerja.....	9
2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	10
2.4 Pengertian Kinerja.....	12
2.5 Aspek Atau Dimensi Kinerja.....	13
2.6 Penilaian Kinerja.....	15
2.7 Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	18

3.2 Variabel Penelitian.....	18
3.3 Devinisi Operasional Variabel.....	19
3.4 Populasi Dan Sampel.....	21
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.6 Uji Instrumen.....	23
3.7 Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Perusahaan.....	28
4.2 Analisa Karakteristik Responden.....	29
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	31
4.4 Hasil Uji Teknik Analisis Data.....	34
4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPURAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Sumber daya manusia sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor yang lain karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan agar sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawainya untuk mencapai tujuan tersebut. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, manusia merupakan

unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 2007).

Dalam dunia kerja yang sangat kompleks sekarang ini, orang tidak dapat bekerja sendiri-sendiri, tetapi saling bergantung satu sama lain untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kondisi interpendensi ini membuat kemampuan seorang pegawai di tempat kerja menjadi bertambah penting. Kemampuan mengatur, mengkondisikan dan melakukan pekerjaan secara profesional ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi adalah salah satu bentuk kinerja pegawai. Kegiatan mengintegrasikan, mengkoordinasikan dan menggerakkan pegawai dilakukan melalui pendelegasian wewenang oleh pimpinan yang secara langsung menentukan kinerja setiap pegawai. Kegiatan ini dilakukan agar dalam menjalankan tugas kerja dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2001). Hal ini jelas bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh organisasi yang bersangkutan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Bagian Protokol Setda Kota Yogyakarta dan hasil pengamatan penulis selama bergabung menjadi pegawai muncul indikasi penurunan kinerja pegawai, hal tersebut terjadi kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang disebutkan diatas diantaranya persepsi terhadap kompensasi kerja yang berbeda, motivasi kerja yang rendah dan kurangnya disiplin pegawai. Jika hal tersebut tidak segera dibenahi maka ada kemungkinan organisasi akan mengalami penurunan kinerja, dan tentu saja hal ini sangat tidak dikehendaki oleh seluruh pegawai terutama pimpinan.

Salah satu faktor yang menenukan kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, penerangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan). Organisasi harus mampu menyediakan dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan

produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja di PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) yang kurang kondusif dapat dilihat dari: AC di beberapa ruangan ada yang mati, ruang kerja yang kurang luas, pencahayaan yang kurang terang, dan beberapa fasilitas lain yang kurang memadai.

Produk-produk GarudaFood didistribusikan oleh PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) yang merupakan Divisi Distribusi dari holding company. Didirikan 1994, peran SNS sangat menentukan bagi perkembangan GarudaFood. Karena perannya, berbagai macam produk GarudaFood bisa diperoleh konsumen di wilayah-wilayah pelosok seluruh Indonesia. SNS telah memiliki sejumlah depo yang melayani ratusan ribu outlet pelanggan di seluruh Indonesia. Tidak hanya itu, untuk lebih memperluas jaringan, SNS juga bermitra dengan subdistributor besar yang tersebar dari Aceh sampai Papua. Dengan kekuatan jaringan serta armada distribusi yang sangat memadai, sejak 1994 SNS telah menjadi salah satu perusahaan distributor terbaik untuk kategori makanan dan minuman.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman Tahun 2017)”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun semangat kinerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh pewarnaan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman?
2. Apakah ada pengaruh kebersihan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman?

3. Apakah ada pengaruh penerangan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman?
4. Apakah ada pengaruh kebisingan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pewarnaan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.
2. Pengaruh kebersihan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.
3. Pengaruh penerangan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.
4. Pengaruh kebisingan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis dan praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa STIE Widya Wiwaha dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus STIE Widya Wiwaha.

b. Bagi PT Sinar Niaga Sejahtera

Sebagai sarana informasi tentang suasana lingkungan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan PT Sinar Niaga Sejahtera, agar dapat menjadi perhatian pimpinan dan pengambil kebijakan.

c. Bagi Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera

Memberikan gambaran kepada para karyawan keadaan lingkungan kerja dan kinerja mereka.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan 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 lainlain. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Sedarmayati (2001: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana

kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.2 Suasana Lingkungan Kerja

Suasana Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001: 21). Menurut Nitisemito (1996: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan.

Menurut Liang Gie (2000: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran seperti Cahaya, Warna, Udara, Suara. Sedangkan menurut Badri (2006: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu Sistem pencahayaan, Warna, Kontrol Suara, Udara, Musik, Konservasi Energi, Keamanan Kantor.

2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28), indikator-indikator suasana lingkungan kerja fisik itu meliputi:

a) Pewarnaan

Menurut Nitisemito (1996: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan.

Menurut McShane (Badri, 2006: 214), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie (1996: 216) menyatakan warna mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alatalat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b) Kebersihan

Menurut Nitisemito (1996: 10), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain

mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

c) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari.

Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006: 208).

d) Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Badri (2006: 216), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desibel. Maksimum desibel pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desibel sering dipilih.

Menurut Shomer (Badri, 2006: 216), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja.

Simamora (2007) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Mangkunegara, 2006). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

(Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Dalam pekerjaan, kinerja perlu dijalankan dengan baik, sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

2.5 Aspek atau Dimensi Kinerja

Dharma, (2001) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

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

Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi.

- 1) Mutu
- 2) Kuantitas
- 3) Penyelesaian proyek

- 4) Kerjasama
- 5) Kepemimpinan

Bernardin dan Russel (dalam Martoyo, 2000) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut.

- 1) *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 4) *Cost Effectiveness* yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- 5) *Need for Supervisor* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Import* merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dalam penelitian ini, kinerja yang digunakan lebih tertuju pada *quality*, *quantity*, dan *timelines*. Hal ini dikarenakan kinerja yang baik dilihat dari sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan aktivitas kerja yang telah dijalankan, jumlah yang dihasilkan, dan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

2.6 Penilaian kinerja

Handoko (2001) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Gomes (2000), ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. kinerja karyawan menurut (Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas
- 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian. Tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, karena dari penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menggambarkan kesimpulan sementara sebelum penelitian dilakukan. Hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh positif pewarnaan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.
- b. Ada pengaruh positif kebersihan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

c. Ada pengaruh positif penerangan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

d. Ada pengaruh positif kebisingan terhadap menurunnya omset penjualan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian *ex-post facto*. Menurut Suhardi Sigit (2003: 171), penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang mempelajari sebab dan akibat dari peristiwa yang sudah terjadi. Dalam hal ini dilakukan dengan apa adanya tanpa adanya. Selain itu, penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh serta berarti atau tidak pengaruh itu (Suharsimi Arikunto, 2013:239). Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Suharto (2003:105), variabel penelitian diartikan sebagai salah satu yang menjadi pengamatan penelitian yang didukung oleh beberapa variabel sebagai faktor-faktor yang berperan dalam menjelaskan peristiwa yang akan diteliti dalam penelitian. Adapun variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah lingkungan kerja yang terdiri atas pewarnaan (X_1), kebersihan (X_2), penerangan (X_3),

dan kebisingan (X_4).

2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena, Hidayat (2007). Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpulan data serta berfungsi untuk mengetahui bagaimana suatu variabel yang akan diukur. Berikut ini definisi operasional.

A. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28), indikator-indikator suasana lingkungan kerja fisik itu meliputi :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Kebersihan

Berdasarkan definisi operasional diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pewarnaan (X_1)

Pemilihan warna yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll.

b) Kebersihan (X_2)

Kebersihan ruangan yang harus selalu terjaga agar mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

c) Penerangan (X_3)

Penerangan yang cukup merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan

d) Kebisingan (X_4)

Kebisingan yang tidak terlalu sering agar tidak mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menaikkan produktivitas karyawan.

B. Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi. Indikator kinerja didasarkan pada teori Mohamad Mahsun (2006) terdiri dari :

- 1) Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,
- 2) Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja,
- 3) Kehadiran/keterlambatan

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan atau generalisasi (Widayat, 2004:93). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

b. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:112) untuk menentukan sampel adalah apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar maka akan diambil antara 10% - 15% orang atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan ketentuan di atas, peneliti mengambil sebagian dari populasi sebagai sampel, yaitu 30 karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2007:225), angket (kuesioner) adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan adalah jenis angket yang

tertutup, yaitu angket yang memberi pernyataan sekaligus disertai alternatif jawaban yang sudah tersedia (Suharto, 2003:129). Pada penelitian ini, angket (kuesioner) digunakan untuk mengetahui suasana lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengetahui skor pertanyaan. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:132). Penelitian ini menggunakan sejumlah statement skala 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut.

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Penggunaan angket dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa kelebihan yang dimiliki, yaitu:

- a. Memudahkan dalam menjawab dan menilai jawabannya sehingga menghemat biaya dan waktu.
- b. Dapat diberikan secara serentak kepada sejumlah besar responden.
- c. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing
- d. Responden tidak malu untuk menjawabnya
- e. Responden dapat diberi pertanyaan yang sama

3.6 Uji Coba Instrumen

Instrumen sebelum digunakan sebagai pengumpulan data penelitian, terlebih dahulu harus diuji cobakan subyek yang mempunyai karakteristik yang sama dengan calon responden. Suharsimi Arikunto (2002: 143) mengemukakan bahwa, tujuan diadakan uji coba instrumen adalah untuk menguji keandalan instrumen dan untuk menguji ketepatan dari segi teknik. Hasil angket kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan keterangan sebagai berikut :

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Arikunto (2002:146), validitas isi adalah validitas untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat mewakili keseluruhan isi materi yang diukur. Atau dapat juga dikatakan bahwa validitas isi berkenaan dengan kesahihan instrumen dengan materi yang ditanyakan, baik menurut per butir soal ataupun per butir pernyataan angket secara menyeluruh. Untuk mengukur validitas butir angket menggunakan analisis pengaruh *Product Moment* sebagai berikut.

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien pengaruh X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

N : Jumlah subyek

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

$\sum X^2$: Jumlah pengkuadratan skor item

$\sum Y^2$:Jumlah pengkuadratan skor total

Dari hasil penghitungan yang dilakukan dengan analisis *Product Moment* kemudian dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikan 5%. Ketentuannya adalah sebagai berikut.

- 1) Jika r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} , maka item mempunyai daya dukung yang besar terhadap keseluruhan butir instrumen, sehingga butir tersebut dipertahankan untuk mengungkap data peneliti.
- 2) Jika r_{xy} lebih kecil dari r_{tabel} , maka item mempunyai daya dukung yang relatif kecil terhadap keseluruhan butir instrumen, sehingga butir perlu digugurkan dalam mengungkapkan data peneliti.
- 3) Jika r_{xy} negatif, maka butir item tidak mempunyai daya dukung terhadap keseluruhan butir instrumen, sehingga butir tersebut tidak dapat digunakan dalam mengungkapkan data penelitian.

b. Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2002:171), alat ukur yang baik di samping mempunyai validitas yang tinggi, juga harus reliabel, artinya memiliki tingkat keajegan meskipun sudah berkali-kali diujikan. Untuk mengetahui besarnya reliabilitas pada instrumen pada angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronboach*.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum s_i^2$ = Jumlah variansi butir

s_t^2 = Variansi soal

Untuk mencari variansi butir digunakan rumus:

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

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan:

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = Jumlah kuadrat subyek

Angket dikatakan reliabel jika r_{hitung} dengan nilai signifikansi \leq 5%. Untuk kriteria indeks reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Rentang	Keterangan
1	$0,800 \leq r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
2	$0,600 \leq r < 0,800$	Tinggi
3	$0,400 \leq r < 0,600$	Cukup
4	$0,200 \leq r < 0,400$	Rendah
5	$0,00 \leq r < 0,200$	Sangat Rendah

(Suharsimi Arikunto, 2013: 89)

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis pertama menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung apakah ada pengaruh suasana lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

a. Mencari persamaan garis regresi

Digunakan teknik analisis regresi linear tiga variabel, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Pewarnaan
- X₂ = Kebersihan
- X₃ = Penerangan
- X₄ = Kebisingan
- a = Konstanta

b. Uji T

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001: 86). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) dari suatu t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah menentukan dasar pengambilan keputusan dan menarik kesimpulan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 dengan dasar jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

c. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2001:85). Uji F dilakukan

dengan cara membandingkan nilai signifikansi dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen/bebas terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R mendekati 0 maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen/terikat sangat terbatas.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Sinar Niaga Sejahtera adalah perusahaan swasta yang berbentuk perseroan terbatas, yang bergerak di bidang distribusi barang-barang konsumen. Perusahaan ini adalah anak dari perusahaan GarudaFood, yang memproduksi kacang Garuda, Okky Jelly dan biscuit Gery. GarudaFood resmi berdiri tahun 1990 dibawah PT Tudung Putra Jaya, dan dikenal di masyarakat luas dengan produk "kacang garing garuda". Pada awalnya, bisnis GarudaFood merupakan sebuah home industry di Pati, Jawa Tengah yang didirikan oleh mendiang Darmo Putro seorang mantan pejuang yang memilih untuk menggeluti sektor bisnis pasca kemerdekaan Republik Indonesia bersama istrinya Alm. Ibu Poesponingroem. Di tahun 1994, GarudaFood mulai mendirikan perusahaan distribusi sendiri yang berlokasi di Surabaya untuk memasarkan produknya yang diberi nama PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS Group). Ini merupakan langkah awal penetrasi distribusi produk-produk GarudaFood ke beberapa wilayah di Indonesia.

Keberadaan perusahaan distribusi dianggap perlu untuk memperlancar arus perputaran barang yang diproduksi. Sejahtera sekarang berkantor pusat di Bekasi, yaitu Jl. Wahab Affan No. 135 Medan Satria, dan telah membuka cabang di delapan propinsi dan beberapa cabang pembantu di beberapa kota lainnya. Salah satu cabangnya ada di Medan, yang didirikan pada 9 Januari 2002, dan berkedudukan di Komplek Pergudangan SBU Mabar No. 14B. PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Medan merupakan pusat distribusi consumer goods untuk

wilayah Sumatera bagian Utara, yang meliputi propinsi Aceh, Sumatera Utara dan Riau.

4.2 Analisa Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah dilakukan penelitian, dapat dianalisa karakteristik dari 100 responden. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	23	77%
Perempuan	7	23%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan responden berjenis kelamin laki-laki total 23 responden atau 77% dan responden berjenis kelamin perempuan total 7 responden atau 23% dari jumlah total 100 responden. Responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding responden berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Setelah dilakukan penelitian, dapat dianalisa karakteristik dari 100 responden. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
18-25	11	36%
25-35	13	44%
35 Keatas	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat disimpulkan responden usia 18-25 tahun total 11 responden atau 36%, responden usia 20-30 tahun total 13 responden atau 44% dan responden 35 tahun keatas total 6 responden atau 20% dari jumlah total 100 responden. Responden dengan usia 25-35 tahun lebih dominan dibanding responden usia 18-25 tahun dan 35 tahun keatas.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah dilakukan penelitian, dapat dianalisa karakteristik dari 100 responden. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SMA/SMK	14	47%
D1/D2/D3	9	30%
S1/S2	7	23%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK total 14 responden atau 47%, responden dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 total 9 responden atau 30% dan

responden dengan pendidikan terakhir S1/S2 total 7 responden atau 23% dari jumlah total 100 responden. Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan disbanding responden dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 dan S1/S2.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah dilakukan penelitian, dapat dianalisa karakteristik dari 100 responden. Dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama menggunakan	Jumlah	Persen (%)
Dibawah 2 tahun	17	57%
Diatas 2 tahun	13	43%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan responden dengan lama bekerja dibawah 2 tahun total 17 responden atau 57% dan responden dengan lama bekerja diatas 2 tahun total 13 responden atau 43% dari jumlah total 100 responden. Responden dengan lama bekerja diatas 2 tahun lebih dominan disbanding responden dengan lama bekerja dibawah 2 tahun.

4.3 Hasil Uji Instrumen

Suharsimi Arikunto (2002:143) mengemukakan bahwa, tujuan diadakan uji coba instrumen adalah untuk menguji keandalan instrumen dan untuk menguji ketepatan dari segi teknik.

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner adalah validitas isi. Untuk mengukur validitas butir angket menggunakan analisis product moment, kemudian dikonsultasikan dengan r tabel (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item memiliki daya dukung yang besar terhadap keseluruhan butir instrument sehingga butir tersebut dipertahankan untuk mengungkap data peneliti, Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item memiliki daya dukung yang kecil terhadap keseluruhan butir instrument sehingga butir tersebut perlu digugurkan untuk mengungkap data peneliti. Berikut ini hasil dari uji validitas yang telah dilakukan peneliti:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

VARIABEL	PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	HASIL
Pewarnaan	Pertanyaan 1	0.692	0.3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.643	0.3610	Valid
	Pertanyaan 3	0.780	0.3610	Valid
	Pertanyaan 4	0.762	0.3610	Valid
	Pertanyaan 5	0.598	0.3610	Valid
Kebersihan	Pertanyaan 1	0.692	0.3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.643	0.3610	Valid
	Pertanyaan 3	0.780	0.3610	Valid
	Pertanyaan 4	0.762	0.3610	Valid
	Pertanyaan 5	0.598	0.3610	Valid
Penerangan	Pertanyaan 1	0.684	0.3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.568	0.3610	Valid
	Pertanyaan 3	0.712	0.3610	Valid
	Pertanyaan 4	0.618	0.3610	Valid
	Pertanyaan 5	0.685	0.3610	Valid
Kebisingan	Pertanyaan 1	0.646	0.3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.787	0.3610	Valid
	Pertanyaan 3	0.828	0.3610	Valid
	Pertanyaan 4	0.776	0.3610	Valid
	Pertanyaan 5	0.880	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0.679	0.3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.447	0.3610	Valid
	Pertanyaan 3	0.749	0.3610	Valid
	Pertanyaan 4	0.605	0.3610	Valid
	Pertanyaan 5	0.801	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil data primer yang telah diolah pada tabel 4.5 diatas diketahui seluruh pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966),

maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:171), alat ukur yang baik di samping mempunyai validitas yang tinggi, juga harus reliabel, artinya memiliki tingkat keajegan meskipun sudah berkali-kali diujikan. Untuk mengetahui besarnya reliabilitas pada instrumen pada angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronboach*. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan peneliti:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronboach</i>	Kesimpulan
Pewarnaan	0,870	Reliabel
Kebersihan	0,805	Reliabel
Penerangan	0,847	Reliabel
Kebisingan	0,915	Reliabel
Kinerja	0,847	Reliabel

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronboach* diatas 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel sangat kuat.

4.4 Hasil Uji Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis pertama menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung apakah ada pengaruh suasana lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil dari

regresi linear berganda yang telah dilakukan peneliti:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.696	.929		2.902	.008
Pewarnaan	.140	.065	.159	2.171	.040
Kebersihan	.365	.131	.365	2.777	.010
Penerangan	.241	.104	.257	2.317	.029
Kebisingan	.201	.044	.293	4.536	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y: 2,696+0,140X_1+0,365X_2+0,241X_3+0,201X_4$$

Keterangan

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Pewarnaan
- X₂ = Kebersihan
- X₃ = Penerangan
- X₄ = Kebisingan
- a = Konstanta

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai constant sebesar 2,696 artinya jika tidak ada pewarnaan, kebersihan, penerangan dan kebisingan maka kinerja karyawan memiliki nilai 2,696
- 2) Pewarnaan (X₁) 0,140 artinya jika pewarnaan naik satu angka maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,140 dan pewarnaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

- 3) Kebersihan (X2) 0,365 artinya jika kebersihan naik satu angka maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,365 dan kebersihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.
- 4) Penerangan (X3) 0,241 artinya jika penerangan naik satu angka maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,241 dan penerangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.
- 5) Kebisingan (X1) 0,210 artinya jika kebisingan naik satu angka maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,210 dan kebisingan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

2. Uji T

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001: 86). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) dari suatu t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%, jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini hasil dari uji t yang telah dilakukan peneliti:

Tabel 4.8

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.696	.929		2.902	.008
Pewarnaan	.140	.065	.159	2.171	.040
Kebersihan	.365	.131	.365	2.777	.010
Penerangan	.241	.104	.257	2.317	.029
Kebersihan	.201	.044	.293	4.536	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.8 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pewarnaan terhadap kinerja karyawan:

Hipotesis : Ada pengaruh positif pewarnaan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

Pada tabel diatas nilai signifikasi untuk variabel pewarnaan sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif pewarnaan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

- 2) Pengaruh kebersihan terhadap kinerja karyawan:

Hipotesis : Ada pengaruh positif kebersihan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

Pada tabel diatas nilai signifikasi untuk variabel kebersihan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif kebersihan terhadap kineja karyawan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

3) Pengaruh penerangan terhadap kinerja karyawan:

Hipotesis : Ada pengaruh positif penerangan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

Pada tabel diatas nilai signifikasi untuk variabel penerangan sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif penerangan terhadap kineja karyawan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

4) Pengaruh kebisingan terhadap kinerja karyawan:

Hipotesis : Ada pengaruh positif kebisingan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

Pada tabel diatas nilai signifikasi untuk variabel kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif kebisingan terhadap kineja karyawan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

3. Hasil Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2001:85). Uji F dilakukan dengan cara

membandingkan nilai signifikansi dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji F yang telah dilakukan peneliti :

Tabel 4.9

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.391	4	38.848	124.372	.000 ^a
	Residual	7.809	25	.312		
	Total	163.200	29			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pewarnaan, kebersihan, penerangan dan kebisingan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat

(Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen/bebas terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R mendekati 0 maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen/terikat sangat terbatas. Berikut ini adalah hasil dari uji Koefisein determinasi yang telah dilakukan peneliti :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.944	.559

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,944 atau 94,4%, jadi dapat disimpulkan besar pengaruh pewarnaan, kebersihan, penerangan dan kebisingan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman sebesar 94,4% dan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pewarnaan, kebersihan, penerangan dan kebisingan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan uji regresi linear berganda yang telah dilakukan dapat disimpulkan persamaan $Y: 2,696+0,140X_1+0,365X_2+0,241X_3+0,201X_4$
- 2) Berdasarkan uji t dapat disimpulkan :
 - a) Pewarnaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pewarnaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman
 - b) Kebersihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kebersihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman
 - c) Penerangan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 yang artinya penerangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman
 - d) Kebisingan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari

0,05 yang artinya kebisingan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman

- 3) Berdasarkan uji F memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pewarnaan, kebersihan, penerangan dan kebisingan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman
- 4) Berdasarkan uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,966 atau 96,6% yang artinya besar pengaruh pewarnaan, kebersihan, penerangan dan kebisingan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman sebesar 96,6% dan sisanya 6,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Tampilan Pewarnaan dari PT. Sinar Niaga Sejahtera, Trihanggo, Mlangi, Gamping, Sleman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun perusahaan harus tetap berusaha berinovasi pada tampilan di dalam perusahaan agar karyawan tidak merasa bosan terhadap warna yang monoton.
2. Kebersihan dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Terutama di dalam gudang yang terkadang brantakan dan kotor serta penerangan yang terkadang membuat karyawan

kurang teliti sehingga para karyawan merasa tidak nyaman saat ingin mengambil barang di dalam gudang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Alisuf Sabri. (2001). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Hidayat. (2007). *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Imam Ghozali. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Malayu S.P Hasibun. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McClelland. (1978). *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher, Inc.
- Mohamad Mahsun. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Muchdarsyah Sinungun. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi Sigit. (2003). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: STIE Gamma.
- Suharsimi Arikuntoro. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharto, G. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Bahasa*. PBI UNY Yogyakarta.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: Cahaya Press.
- Alisuf Sabri. (2001). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.

- Hidayat. (2007). *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Imam Ghozali. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Malayu S.P Hasibun. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McClelland. (1978). *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher, Inc.
- Mohamad Mahsun. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Muchdarsyah Sinungun. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi Sigit. (2003). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: STIE Gamma.
- Suharsimi Arikuntoro. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharto, G. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Bahasa*. PBI UNY Yogyakarta.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: Cahaya Press.