



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS KABUPATEN LEBAK

Noorma Yunia, Sri Ayu Ningsih
STAI La Tansa Mashrio Rangkasbitung
Email : noormayunia@gmail.com
Email : sriayu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kondisi lingkungan kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, (2) kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, dan (3) adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional menggunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, yang berjumlah 22 karyawan. Pengambilan *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*sampel random sampling*) dengan sampel sebesar 22. Instrumen yang digunakan adalah Kuesioner (angket) dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan korelasi determinasi sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kondisi lingkungan kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, masuk ke dalam kategori baik dengan hasil pengkategorian yaitu 11 yang menyatakan baik. (2) Kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, masuk ke dalam kategori baik dengan hasil Pengkategorian yaitu 10 yang menyatakan baik. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,548 dan koefisien determinasi sebesar 0,300. Hal ini berarti bahwa sebesar 30% kinerja karyawan yang ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 70% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata kunci: *lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the conditions of the work environment at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, (2) the performance of employees at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, and (3) is there an influence between the work environment on performance employees at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) Lebak Regency. This research is a correlational quantitative research using simple linear regression analysis. The population in this study were all employees of the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, totaling 22 employees. Probability sampling was taken using a simple random sampling technique (samples random sampling) with a sample of 22. The instrument used was a questionnaire (questionnaire) with a Likert scale which had 5 alternative answers. The instrument validity test uses item analysis and is calculated using the product moment formula, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha formula. Prerequisites for analysis include normality test and linearity test. Furthermore, simple linear regression test, correlation coefficient and correlation of determination while hypothesis testing using t test and f test. The results of the study show the following. (1) The condition of the work environment at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency is in the good category with 11 categorization results stating good. (2) The performance of employees at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency is in the good category with the results of the categorization of 10 being good. (3) There is a positive and significant influence between the work environment and employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency, with a correlation coefficient (R) of 0.548 and a coefficient of determination of 0.300. This means that 30% of the performance of employees in the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Lebak Regency is influenced by the work environment, while the other 70% is determined by other variables not explained in the study.

Keywords: work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap lembaga dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen lembaga yang pasti dapat meningkatkan fektivitas lembaga. Efektivitas suatu lembaga dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan lembaga lainnya. Sebuah lembaga dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salahsatu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM).

Sejalan dengan persaingan yang semakin ketat, setiap lembaga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan bernilai. Hal ini diisyaratkan oleh Rasulullah saw. Dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad bersabda:

Artinya: *"Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari kiamat". Dia (Abu Hurairah) bertanya, "wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?" beliau menjawab, "Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR. Al Bukhari).*

Sumber daya manusia (SDM) pada sebuah lembaga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan lembaga. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memanajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu, seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagian mampu mengembangkan

potensi sumber daya manusia (SDM) agar menjadi kreatif dan inovatif.

Sesuai dengan kondisi tersebut, lembaga harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung atau pun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi lembaga.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Apabila kinerja tidak dikembangkan dan diperbaiki maka akan berdampak bagi terjaminnya kelangsungan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah lembaga baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari oragnisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Organisasi harus mampu menyediakan kedua macam lingkungan kerja 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.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sendiri merupakan organisasi *non profit* yang diorganisasikan oleh pemerintah yang bergerak dibidang pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah. Tugas utama dari lembaga ini adalah pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat infaq dan shadaqah. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak merupakan organisasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Lebak yang secara khusus diberikan kewenangan

untuk mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat, infaq dan shadaqah sesuai dengan ketentuan agama Islam menuju umat yang sejahtera lahir dan batin. Lembaga ini mempunyai visi menjadi "Pengelola zakat terbaik dan terpercaya di provinsi Banten", visi tersebut direalisasikan melalui misi BAZNAS Kabupaten Lebak yang didalam misi tersebut salah satunya adalah "Mengkoordinasikan Unit Pengumpul

Zakat (UPZ) dan Lembaga Pengelola Zakat (LAZ) dalam mencapai target-target Kabupaten, Provinsi dan Nasional dan mengembangkan potensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan provinsi."

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Tetapi menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala dilapangan.

Lingkungan kerja di BAZNAS Kabupaten Lebak belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, proposal-proposal tidak tersusun dengan rapih, suhu ruang belum menentu disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan dibeberapa ruang kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, kurangnya komunikasi dan interaksi antara bawahan dan atasan dan lain-lain. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat dari pengelolaan zakat dimana BAZNAS Kabupaten Lebak jika dilihat dari dana yang terhimpun setiap tahunnya mengalami naik dan turun cenderung tidak stabil. Hal ini berbanding terbalik dengan banyaknya yang mengajukan pendistribusian dana zakat kepada BAZNAS Kabupaten Lebak yang selalu mengalami kenaikan. Dan ini perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perbaikan dalam hal pelayanan, birokrasi dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2017:13).

Sedangkan penelitian korelasional adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat) (Syofian Siregar, 250:2014).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS Kabupaten Lebak yang berjumlah 22 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Arikunto, 2010). Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada BAZNAS Kabupaten Lebak maka sampel yang digunakan adalah 22 sampel populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu, pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapatkan gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Syofian Siregar, 2014:19).

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiono, 2017:223) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang

kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Angket atau Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010).

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:219), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan BAZNAS Kabupaten Lebak untuk mendapatkan data dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan dalam kuesioner telah disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (I'nanatut Thoifah, 2015:40).

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui tingkat

pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor Total}}{5} \times 100\%$$

Dimana: TCR = Tingkat Capaian Responden

Instrumen Penelitian

Sebelum sampai pada penyusunan tes, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur disini berupa kisi-kisi tes atau angket. Langkah ini dilakukan sebagai pedoman penyusunan item-item pernyataan dalam tes atau angket.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif, maka teknik analisis data ini berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 24 for windows.

1. Uji Instrumen

Seperti yang telah disebutkan di atas, dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah angket/kuisiomer. Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, maka angket/kuisiomer ini harus diuji coba terlebih dahulu agar data yang data yang diperoleh valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (dalam Jurnal AGORA, 2017), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas atau kesahihan adalah menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*) (Syofian Siregar, 2014:46).

Menurut Sugiyono (20017:193),

instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Koefisien korelasi yang dipakai sebagai batasan adalah 0,3. Apabila hasil koefisien korelasinya > 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya apabila koefisien korelasinya < 0,3 maka dinyatakan tidak valid, (Sugiyono dalam Jurna Administrasi Bisnis, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (dalam Jurnal AGORA, 2017), Uji Reliabilitas alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan inidkator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Sugiono (2017:193), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran yang sama pula (Syofian Siregar, 2014:55).

Menurut Arikunto (dalam Jurnal Administrasi Bisnis, 2016), reliabilitas memiliki makna bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas alam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha > 0,60.

2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (dalam Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran, 2014), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara

untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan one sample Kolmogorov-Smirnov Test.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas digunakan dengan cara menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan linear atau tidak. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hubungan antara kedua variabel adalah linear, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hubungan antara kedua variabel tidak linear.

Uji Regresi dan Korelasi

a. Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Lebak, maka digunakan analisis persamaan regresi linier sederhana yang diolah melalui bantuan SPSS. Karena regresi sederhana untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Koefisien korelasi disimbolkan dengan (r).

Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam

bentuk positif (+) dan negatif (-).

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Korelasi Determinasi

Korelasi determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih yaitu variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau persoalan ataupun untuk penelitian lebih lanjut.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t dan alat uji f .

a. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (variabel bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pengujian t -statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (uji p value). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan.

Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan bebas

antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Pengujian F-statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (uji p-value). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan.

Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dan uji f, dimana uji t menghasilkan t hitung sebesar 2,931 sedangkan t tabel sebesar 2,08596 dengan taraf signifikan $< 0,05$ yaitu $0,008 < 0,05$, maka t hitung $> t$ tabel yaitu $2,931 > 2,08596$. Sedangkan uji f menghasilkan f hitung sebesar 8,592 sedangkan f tabel 4,32 dengan taraf signifikan $< 0,05$ yaitu $0,008 < 0,05$, maka f hitung $> f$ tabel yaitu $8,592 > 4,32$. Perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak.

Hasil perhitungan uji t dan uji f tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 4.16 sebesar 0,548 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (R^2) berdasarkan tabel 4.16 sebesar 0,300 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 30%. Sehingga harga tersebut

menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, persentase pengaruhnya sebesar 30% dan 70% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu salah satunya menurut Siagan (dalam Diponegoro Jurnal Of Management, 2015), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan.

Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Dari hasil pengisian kuessioner kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan baik dan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan usaha meningkatkan produktivitas lembaga memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil pekerjaan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama memiliki kecenderungan yang baik.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian an kategori dari indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil denga

kategorian dalam tingkat capaian responden dengan jumlah yaitu 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Badan amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak masuk dalam kategori sangat baik, 11 menyatakan baik dan 2 menyatakan kurang baik.

2. Kinerja Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori dari

3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung $>$ t tabel yaitu $2,931 > 2,08596$, perhitungan f hitung $>$ f tabel yaitu $8,592 > 4,32$. Pernyataan itu diperkuat dengan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,300 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 30%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, persentase pengaruhnya sebesar 30% dan 70% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain

SARAN

Dengan melihat Lingkungan Kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak, maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya Lingkungan kerja yang ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan

indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengategorian dalam tingkat capaian responden dengan jumlah yaitu 3 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Badan amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Lebak masuk dalam kategori sangat baik, 10 menyatakan baik dan 2 menyatakan kurang baik.

pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ameliawati, Rizki dan Nugraheni, Rini. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fan Jaya Logan Kaliwungu*. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro, Vol.4 No.2, 2015.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Darodjat, Tubagus Ahmad. 2015. *Manajemen Personal-Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama

Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada*. Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra, Vol.5 No.1, 2017.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2005. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: GEMA INSANI.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Cetakan kedelapan belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, Cynthia Novita. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*. Jurnal AGORA, Vol.3 No. 2, 2015.

Kamif Muhammad, Mochammad Djudi

- Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.38 No. 1 September 2016.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan kedelapan, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Horison, Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Naa, Abner. 2017.
- Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Listrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. Jurnal Renaissance, Vol.2 No.02 Agustus 2017.
- Ningrum Nadiya Lifa, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.11 No.1 Juni 2014.
- Nitiesmito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8 No.2 Maret 2014.
- Rozi, Hidayat Noor dan Sulistini. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*.
- Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 6 No. 1, 2017.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan kesembilan, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan ketiga, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kedua puluh enam, Jakarta: PT. Bumi Akasra.

