

PERSEPSI KARYAWAN PNS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA DI BALITSA LEMBANG

Rina Dwi Handayani

AKPAR BSI Bandung, rina.rdh@bsi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan PNS dalam meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di Balitsa Lembang. Pendekatan yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan metode analisis faktor. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner kepada 40 karyawan Balitsa Lembang sebagai sampel penelitian, yang dipilih secara purposive. Penelitian ini telah menemukan bahwa kebersihan (76%) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di Balitsa Lembang.

Kata Kunci: Persepsi Karyawan, Lingkungan Kerja, Analisis Faktor

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence employee PNS improving comfort working environment in Balitsa Lembang. The approach is both quantitative factor analysis method. The data collection was done by using a questionnaire to 40 employees Balitsa Lembang as samples, which were selected purposively. This study found that the cleanliness (76%) is the dominant factor in increasing the comfort of the working environment in Balitsa Lembang.

Keywords: Perception Employees, Work Environment, Factor Analysis

PENDAHULUAN

Balai Penelitian Tanaman Sayuran (BALITSA) Lembang Kabupaten Bandung Barat, sebagai Unit Kerja dibawah Pusat Penelitian dan Pengembangan Hortikultura, dimana tugasnya adalah melaksanakan penelitian sayuran.

Fasilitas penelitian memegang peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan dan mutu hasil penelitian untuk menghasilkan inovasi teknologi pertanian. Badan Litbang Pertanian telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas penelitian yang cukup memadai. Sehingga seluruh jajaran Kepala Balai dan Pegawai yang berada di Balitsa ini harus memiliki kinerja kerja yang baik, dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan semangat kerja.

Hasil pengamatan internal Balitsa sebesar 70% Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di lingkup Balitsa berfokus pada program

Badan Litbang Pertanian dalam usahanya menyediakan inovasi teknologi baru guna memenuhi kebutuhan pengguna yang terus berkembang sejalan dengan dinamika lingkungan strategis. Asumsi yang digunakan hasil pengamatan adalah adanya pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja. Faktor lingkungan yang ada di tempat kerja mereka seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sangat berdampak pada semangat kerja. Hasilnya adalah dari segi kedisiplinan, absensi, konsentrasi kerja, hasrat untuk terus maju, rasa tanggung jawab mencapai nilai optimal terhadap pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja menghasilkan varietas unggul, alsintan, dan produk lainnya, seperti vaksin, bibit ternak, tool kit, peta, dan sebagainya. Sebesar 30% PNS tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja dan semangat kerja.

Padahal asumsi dari Kepala Balai dan Pegawai PNS BALITSA menyatakan bahwa tempat atau lokasi balai ini sudah tepat didaerah dataran tinggi dengan temperature dan kelembaban udara yang sudah sesuai.

Lingkungan kerja menurut (Nitisemito A. , Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi, 2001) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya menurut (Siagian, 2000) kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan terlebih lagi pada saat jam kerja akan mempengaruhi semangat dan keunggulan kerja pegawai sehingga kinerjanya meningkat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

(Handoko, 2004) menyatakan bahwa lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus. Jadi selain faktor lingkungan kerja, semangat kerja pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai dimana semangat kerja, penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Pengaruh lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang menuai hasil, dan berpengaruh penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan

perusahaan dan karyawan itu sendiri, tetapi kinerja yang buruk akan menjatuhkan perusahaan dan menggulingkan perusahaan sehingga tujuan untuk kemajuan tidak bisa tercapai. Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik bila mana, kualitas kehidupan, kebutuhan, lingkungan kerja, dsb bisa terpenuhi. Untuk itu kinerja pegawai yang sesuai sangat dibutuhkan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama dengan maksud agar kepentingan perusahaan dan mensukseskan visi dan misi perusahaan kearah yang lebih maju. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini akan menganalisis persepsi karyawan PNS terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di Balitsa Lembang.

KAJIAN LITERATURE

Lingkungan Kerja

Dibawah ini ada beberapa pandangan atau pendapat para arti mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000). Menurut (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan.

Sedangkan menurut (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di

sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Nitisemito A. , Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi, 2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat Kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
- 10.Keamanan di tempat kerja

Kinerja

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2000) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut (Gomes, 2003) mengemukakan pengertian kinerja adalah *Outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

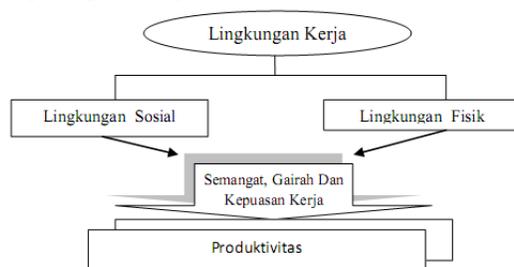
Menurut Timple (dalam (Mangkunegara, 2000)): faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Kutipan (Moekijat, 1997) menyebutkan *Morale is an individual group attitude toward work and the work environment* (Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjan pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekeja, menganggap bahwa karyawannya perlu diikutserakan untuk kepentingan perusahaan agar tujuan organisasi terjalankan sehingga patut diberi perhatian, kemudian dalam melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan berhak untuk usaha-usahanya lebih dikenal dan dihargai.

Menurut (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002) dalam Skema Desain Lingkungan kerja yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit (semangat) dalam bekerja. Dimana dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Dengan kata lain lingkungan fisik dan lingkungan sosial ditempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Berikut adalah Gambar Skema Desain Lingkungan Kerja:



Gambar 1

Skema Desain Lingkungan Kerja

Sumber: (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002)

Analisis Faktor

Tujuan utama dari analisis faktor adalah mendefinisikan struktur suatu data matrik dan menganalisis struktur yang saling berhubungan (memiliki korelasi) antar sejumlah besar variabel (misalkan variabel hasil *test score*, *test items*, jawaban kuisioner). Cara yang digunakan adalah mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut dengan faktor. Dengan analisis faktor, peneliti mengidentifikasi dimensi suatu struktur dan kemudian menentukan sampai seberapa jauh setiap variabel dapat dijelaskan oleh setiap dimensi (Ary, 2014). Begitu dimensi dan penjelasan setiap variabel diketahui, maka dua tujuan utama

analisis faktor dapat dilakukan yaitu data *summarization* dan data *reduction*.

Asumsi Analisis Faktor

Analisis faktor menghendaki bahwa matrik data harus memiliki korelasi yang cukup agar dapat dilakukan analisis faktor. Jika berdasarkan data visual tidak ada nilai korelasi yang diatas 0.30, maka analisis faktor tidak dapat dilakukan. Korelasi antar variabel dapat juga dianalisis dengan menghitung partial correlation antar variabel yaitu korelasi antar variabel dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. SPSS memberikan nilai *partial correlation* ini dengan *anti-image correlation matrix* yang berisi nilai negative dari *partial correlation*. Cara lain menentukan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah melihat matrik korelasi secara keseluruhan. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan uji *Bartlett test of sphericity*. Jika hasilnya signifikan berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji lain yang digunakan untuk melihat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya analisis faktor dilakukan adalah *measure of sampling adequacy* (MSA). Nilai MSA bervariasi dari 0 sampai 1, jika nilai MSA < 0.50 maka analisis faktor tidak dapat dilakukan.

Rotasi Faktor

Alat terpenting untuk interpretasi terhadap faktor adalah rotasi faktor. Tujuan rotasi faktor untuk memperjelas variabel yang masuk kedalam faktor tertentu. Terdapat beberapa cara metode rotasi, yaitu:

- a. Rotasi Orthogonal yaitu memutar sumbu 90^0 . Proses rotasi orthogonal dibedakan lagi menjadi Quartimax, Varimax, dan Equamax.
- b. Rotasi Oblique yaitu memutar sumbu kekanan, tetapi harus 90^0 . Proses rotasi oblique dibedakan lagi menjadi Oblimin, Promax dan Orthoblique.

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan membahas aspek metodologi penelitian yang diterapkan dalam penelitian. Penulis akan memberikan gambaran rinci tentang metodologi penelitian. Ini mencakup jenis penelitian dan metode pengumpulan data.

Jenis Penelitian

Persoalan yang dikemukakan yaitu ingin mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab korelasi antara persepsi karyawan PNS dalam meningkatkan semangat kerja. Analisis faktor mengidentifikasi beberapa faktor yang menjadi penyebab korelasi diantara jumlah besar variabel. Dalam hal ini analisis faktor dapat dipandang sebagai teknik untuk mengidentifikasi kelompok atau cluster suatu variabel dan dikelompokkan sebagai teknik reduksi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian dilakukan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Sumber Data
 - a. Data Primer
Hasil kuisisioner karyawan PNS di lingkungan Balitsa Lembang Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 74 orang.
 - b. Data Sekunder
Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya dari dokumentasi, literatur buku, jurnal, dan informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Sampel Penelitian
Penentuan jumlah sampel yang peneliti pakai, dari sejumlah pegawai dilakukan secara acak dengan cara mengundi pada kertas kecil-kecil, kita tuliskan nomer subyek, satu nomer untuk setiap kertas, kemudian kertas digulung. Dengan tanpa prasangka mengambil 40 gulungan kertas, sehingga nomer-nomer tertera yang terambil itulah yang merupakan subjek sampel penelitian peneliti.

PEMBAHASAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Balai Penelitian Tanaman Sayuran (BALITSA) Lembang Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 74 orang. Berikut adalah tabel populasi penelitian (Tabel 1).

Tabel 1

Populasi PNS BALITSA

No	Golongan	Populasi / Pendidikan (orang)				Jumlah
		S3	S2	S1	D3	
1	GOL.IV	9	7	11		27
2	GOL.III	1	8	32	6	47
JUMLAH		10	15	43	6	74

(Sumber data: Unit Kerja Balitsa Mei 2012)

Penentuan jumlah sampel yang peneliti pakai, dari sejumlah pegawai dilakukan secara acak dengan cara mengundi pada kertas kecil-kecil, kita tuliskan nomer subyek, satu nomer untuk setiap kertas, kemudian kertas digulung. Dengan tanpa prasangka mengambil 40 gulungan kertas, sehingga nomer-nomer tertera yang terambil itulah yang merupakan subjek sampel penelitian peneliti.

Sedangkan sampel penelitian 40 ditentukan dengan metode *proportional stratified random sampling* sejumlah orang yang ditentukan dengan rumus Slovin menggunakan $e = 10\%$, sehingga:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots(1)$$

di mana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error (%) atau toleransi terhadap ketidaktepatan

$$n = \frac{74}{1 + 74(0.1)^2} = 40$$

Untuk mengantisipasi adanya jumlah responden yang tidak mengisi atau mengembalikan kuisisioner maka peneliti memberikan kuisisioner kepada responden dengan jumlah sampel 60, kemudian akan diambil 40 secara acak.

Instrumen Penelitian

Variabel Bebas adalah variabel stimulus atau prediktor atau variabel antecedent, dimana yang menjadi variabel bebas dalam

penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1). Berikut adalah instrument penelitian untuk variabel bebas (Tabel 2).

Tabel 2
Instrumen dan Indikator Variabel Bebas

Variabel	Instrumen	Indikator
Lingkungan Kerja X1)	Penerangan	Kejelasan
		Kemudahan
	Ventilasi/Udara	Kesegaran
		Kesejukan
		Suara Mesin
	Kebisingan	Kegaduhan
		Kenyamanan
	Kebersihan	Kerapihan
		Ketenangan
	Keamanan	Label
Keselamatan		
Musik		
	Relaksasi	
	Kesemangatan	

Sumber: Hasil Olah Penulis

Variabel terikat yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini yakni, Kinerja pegawai dengan menunjukkannya melalui pelaksanaan penelitian komponen teknologi sistem dan uasaha agrabisnis tanaman sayuran, dengan terus meningkatkan pelayanan teknik kegiatan peneltian tanaman sayuran.

Pengolahan Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PNS Balitsa Lembang, disajikan hasil

Hasil pengolahan tabel Communalities menunjukkan seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan faktor. Variabel x1 (Penerangan) nilainya

pengolahan menggunakan SPSS tabel 3 Communalities sebagai berikut:

Tabel 3
Communalities Pengolahan SPSS

	Communalities	
	Initial	Extraction
Penerangan	1.000	.265
Ventilasi	1.000	.457
Kebisingan	1.000	.608
Kebersihan	1.000	.760
Keamanan	1.000	.666
Musik	1.000	.576

Extraction Method: Principal Component Analysis.

0.265, artinya x1 menjelaskan faktor sebesar 26,5%. Berikut dilampirkan penjelasan faktor dari terbesar sampai terkecil (Tabel 4):

Tabel 4
Hasil Pengurutan Communalities Pengolahan SPSS

Variabel	Nilai	
	Communalities	Persentase
Kebersihan	0.76	76
Keamanan	0.666	66.6
Kebisingan	0.608	60.8
Musik	0.576	57.6
Ventilasi	0.457	45.7
Penerangan	0.265	26.5

Tanggapan responden terhadap kebersihan memiliki persentase terbesar 76%. Sebanyak 66.6% menganggap bahwa diperlukan keamanan dan 60,8% karyawan PNS Balitsa Lembang menginginkan kenyamanan dari suara mesin dan gaduh.

Disamping hal tersebut, diperlukan suasana nyaman dalam bekerja diantaranya disediakan fasilitas music untuk meningkatkan semangat bekerja.

Hasil responden sebanyak 57,6% memilih untuk hal tersebut. Hal yang dirasakan aneh dalam penelitian ini diperoleh 26,5% responden kurang terlalu memperhatikan penerangan dan 45,7% kurang memperhatikan ventilasi.

Tabel 5 Total Variance Explained di bawah ini berguna untuk menentukan berapakah faktor yang mungkin dapat dibentuk.

Tabel 5
Total Variance Explained
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.003	33.379	33.379	2.003	33.379	33.379
2	1.33	22.16	55.539	1.33	22.16	55.539
3	0.945	15.752	71.291			
4	0.871	14.51	85.801			
5	0.477	7.946	93.746			
6	0.375	6.254	100			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 5 di atas, lihat kolom "Component" yang menunjukkan bahwa ada 6 komponen yang dapat mewakili variabel. Perhatikan kolom "Initial Eigenvalues" yang dengan SPSS kita tentukan nilainya 1 (satu). Varians bisa diterangkan oleh oleh faktor 1 adalah $2,003/6 \times 100\% = 33,379$. Oleh faktor 2 sebesar $1,33/6 \times 100\% = 55,539$.

Sehingga total kedua faktor akan mampu menjelaskan variabel sebesar $33,379\% + 55,539\% = 88,918\%$. Dengan demikian, karena nilai Eigenvalues yang ditetapkan 1, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang > 1 yaitu component 1 dan 2.

Setelah kita mengetahui bahwa faktor maksimal yang bisa terbentuk adalah 2 faktor, selanjutnya kita melakukan

penentuan masing-masing variabel akan masuk ke dalam faktor mana, apakah faktor 1 atau 2. Cara menentukan tersebut adalah dengan melihat tabel 6 Component Matrix seperti di bawah ini:

Tabel 6
Component Matrix

	Component	
	1	2
Keamanan	.812	.082
Kebisingan	.773	-.103
Ventilasi	.529	.420
Penerangan	-.375	-.352
Musik	.045	.758
Kebersihan	.568	-.661

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Tabel 6 di atas menunjukkan seberapa besar sebuah variabel berkorelasi dengan faktor yang akan dibentuk. Misal: X1 (Keamanan) berkorelasi sebesar 0,812 dengan faktor 1 dan 0,082 dengan faktor 2.

Tabel 7
Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
Keamanan	.731	.363
Ventilasi	.672	-.074
Kebisingan	.599	.499
Penerangan	-.505	.099
Kebersihan	.129	.862
Musik	.442	-.618

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Penentuan variabel masuk faktor mana ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar. Pada tabel 7 telah diurutkan dari nilai terbesar ke yang terkecil per faktor. Keamanan berkorelasi dengan faktor 1, yaitu

0.731, begitu pula dengan ventilasi dan kebisingan yaitu 0.672 dan 0.599. Yang paling berkorelasi dengan faktor 2 adalah kebersihan yaitu 0.862. Maka dapat disimpulkan anggota masing-masing faktor:

Faktor 1: keamanan, ventilasi, kebisingan

Faktor 2: kebersihan

Langkah terakhir untuk penentuan faktor adalah melihat tabel Component Transformation Matrix (Tabel 8).

Tabel 8
Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.847	.532
2	.532	-.847

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada component 1 nilai korelasi $0,847 > 0,5$, component 2: $0,532 > 0,5$. Karena semua component $> 0,5$ maka ketiga faktor yang terbentuk dapat dikatakan tepat dalam merangkum ketujuh variabel yang ada.

1. Faktor Pertama

Menempati rangking tertinggi dalam faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan PNS dalam meningkatkan kinerja adalah faktor keamanan sebesar 66.6%. Variabel lain yang mendukung faktor ini adalah ventilasi dan kebisingan sebesar 45,7% dan 60.8%

2. Faktor Kedua

Faktor kedua dalam faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan PNS dalam meningkatkan kinerja adalah kebersihan dengan persentase sebesar 76%.

PENUTUP

Kebersihan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada segi lingkungan kerja di Balitsa Lembang Kabupaten Bandung Barat.

Dari 6 indikator yang dianalisis, hanya 4 indikator faktor yang berpengaruh signifikan dalam menentukan peningkatan semangat kerja pada segi lingkungan kerja. Sehingga terdapat 2 indikator yang tidak berpengaruh signifikan, yaitu musik dan penerangan.

Saran untuk Balista Lembang adalah Perlu dipertimbangkan kebersihan, seperti penyediaan tempat sampah disetiap ruangan, dan memaksimalkan peran Office Boy dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, perlu dikembangkan untuk indikator lainnya dan dapat dikembangkan pula untuk beberapa instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary, M. (2014). Identifikasi Perilaku Calon Mahasiswa Baru Dalam Memilih Program Studi Menggunakan Analisis Faktor. *Paradigma Jurnal Komputer dan Informatika Akademi BSI*, 35-45.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, H. (2004). *Lingkungan Kerja dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (1997). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV.Pioner Jaya.
- Nitisemito. (2000). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2001). *Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi*. Bandung: PT.Aditama.
- Sedarmawati. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2000). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Tohardi, A. (2002). *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.