

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALAM PONTIANAK

Rudi Hartono

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
e-mail: Rudy198816@gmail.com

ABSTRAK

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan sehingga dapat membentuk pekerjaan yang berbeda-beda. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak. Bentuk penelitian deskriptif dan dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) dari kedua variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen sebesar 43,9 persen sedangkan sisanya sebesar 56,1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan industri pada sekarang ini semakin meningkat dan berkembang untuk menuju perusahaan industri hijau. Setiap perusahaan mempunyai cara untuk terus bersaing menjadi yang terbaik. Salah satu caranya yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusianya. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Agar tujuan tersebut tercapai, hal yang harus diperhatikan perusahaan yaitu dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang, tetapi sebenarnya kinerja memiliki arti yang luas bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk proses kegiatan atau pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009: 9) Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan

kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Tinggi dan rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menuntut karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. (Lianto, 2019).

Perseroan terbatas PT Sumber Alam merupakan perusahaan yang termasuk dalam kelompok industri karet remah (*crumb rubber*) dengan komoditas SIR ekspor karet keluar negeri dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan mengacu pada kinerja karyawan sebagai tolak ukur. Di PT Sumber Alam ini menunjukkan bahwa ternyata Lingkungan kerja itu penting karena dapat dilihat dari hasil wawancara singkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT Sumber Alam dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berperan penting pada hasil kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2009) Karakteristik pekerjaan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan sehingga dapat membentuk pekerjaan yang berbeda-beda. Pada umumnya karakteristik pekerjaan merupakan sebuah sistem perancangan kerja untuk karyawan.

Dalam buku Hackman dan Oldham (1975: 155-156) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan kedalam lima dimensi pekerjaan inti yaitu:

- a. Keahlian yang bervariasi: merupakan tingkatan pekerjaan yang memerlukan aktivitas yang berbeda-beda sehingga pekerja dapat menggunakan keterampilan dan bakatnya dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Identitas Tugas: merupakan tingkatan pekerjaan yang memerlukan penyelesaian dari seluruh pekerjaannya secara utuh dan dapat dikenali.
- c. Signifikansi tugas: merupakan tingkatan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain.
- d. Otonomi: merupakan keadaan dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, independensi dan keleluasaan dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur untuk melaksanakannya.
- e. Umpan Balik: merupakan kegiatan dimana pelaksanaan aktivitas kerja menghasilkan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja anda sendiri.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010:183) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Soetjipto (2009:87) ada dua dimensi yang terdapat dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:

- a. Pencahayaan
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Sirkulasi udara.
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. Kebisingan.
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Warna.
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.
- e. Kelembaban udara.
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- f. Fasilitas.
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator:

- a. Hubungan yang harmonis.
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan

- dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
- b. Kesempatan untuk maju.
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
 - c. Keamanan dalam pekerjaan.
Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Keberhasilan perusahaan ditentukan dari kinerja yang dihasilkan karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu (Priansa, 2014: 270):

1. Variabel Individu. Faktor dari variabel individu dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan baik dilihat dari fisik maupun mentalnya.
 2. Variabel Psikologis. Faktor dari variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi dari karyawan.
 3. Variabel Organisasi. Faktor dari variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan serta desain pekerjaan.
- a. Indikator Kinerja

Adapun terdapat berbagai indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta pelaksanaan tugas yang baik terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan kemudian dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan cara menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dalam komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Hermawan (2013)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang	Hasil penelitian menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Frismandiri (2006)	Analisis Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Wulandari, Sulianti, Sunardi (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan batik Virdes di Banyuwangi	Hasil penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik virdes di banyuwangi.

Sumber: Hermawan (2013), Frismandiri (2006), Wulandari, ulianti, Sunardi (2015).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:

H₁: Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Pontianak

H₂: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Pontianak

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Pontianak

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode asosiatif pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa tanggapan responden yang akan di ukur dan di interpretasikan menjadi angka dalam skala likert. Rumusan masalah pada penelitian ini menanyakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alam Pontianak berjumlah 30 karyawan dengan kriteria pendidikan minimal SMA. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *purposive random sampling*. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen, penelitian ini menggunakan program *SPSS* versi 22.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarkan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program *SPSS versi 22* seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

TABEL 2
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Variabel	B	Beta	T	F	R	Adjusted R ²
Constant	5.927		.789	12.341	.478	.439
Karakteristik Pekerjaan (X1)	.506	.487	3.471			
Lingkungan Kerja (X2)	.283	.431	3.070			

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 22, 2019

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,927 + 0,506(X_1) + 0,283(X_2)$$

- a. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 5,927 yang berarti jika variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 5,927.
- b. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan bernilai positif. Koefisien bernilai positif mencerminkan ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Koefisien sebesar 0,506 menyatakan setiap kenaikan satu satuan karakteristik pekerjaan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,506 satuan, maka dapat disimpulkan semakin meningkat karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif. Koefisien bernilai positif mencerminkan ada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien sebesar 0,283 menyatakan setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,283 satuan, maka dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai R sebesar 0,478 artinya terdapat korelasi antara karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi yaitu *Adjusted R Square* menunjukkan nilai

sebesar 0,439. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dalam memberikan penjelasan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,9 persen sedangkan sisanya 56,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Uji F

Berdasarkan tabel 1 di atas jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel sebanyak 30. Jadi $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k = 30 - 2 = 28$. Akhirnya diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,54. Apabila nilai F_{hitung} diketahui lebih besar dari nilai f_{tabel} ($12,341 > 4,20$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian uji t adalah nilai signifikansi ($0,05$) atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y . Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dari tabel t statistik dengan signifikansi 0,05, jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel (n) sebanyak 30. Jadi $df = n - k = 30 - 2 = 28$. Akhirnya diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Berdasarkan tabel 3.53, dapat diperoleh nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t penelitian ini :

a. Variabel Karakteristik Pekerjaan

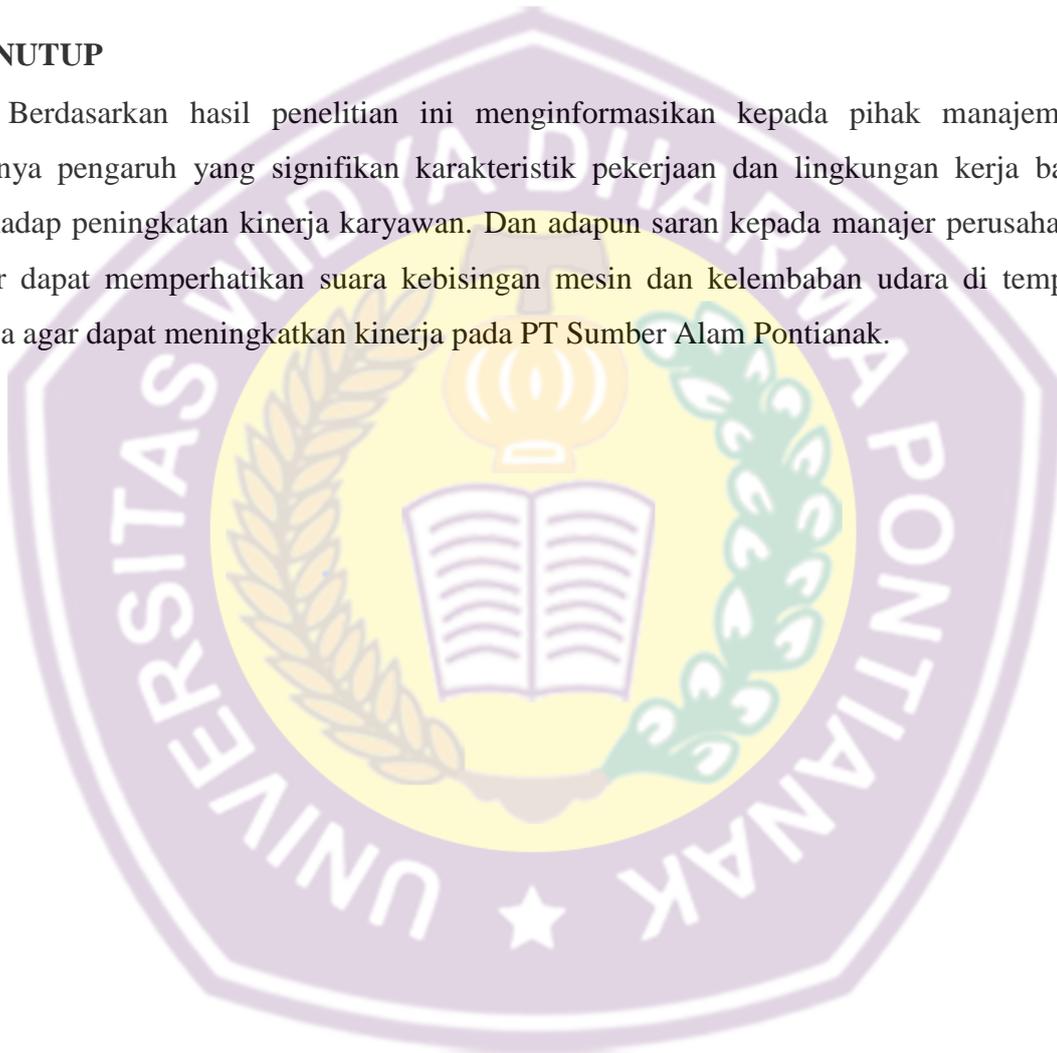
Pada pengujian karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,472 dan t_{tabel} 2,048 sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak. Menurut Hendy Hermawan (2012) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Signifikansinya variabel karakteristik pekerjaan ini dapat disebabkan adanya kesamaan kondisi pekerjaan, situasi pekerjaan, dan tempat penelitian.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Pengujian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,070 dan t tabel 2,048 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini menginformasikan kepada pihak manajemen adanya pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan adapun saran kepada manajer perusahaan agar dapat memperhatikan suara kebisingan mesin dan kelembaban udara di tempat kerja agar dapat meningkatkan kinerja pada PT Sumber Alam Pontianak.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Edison, Emeron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta, 2016.
- Hackman, J. R., dan Oldham dan G.R. "Development of The Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology*, vol.60, no2, hal. 159-170.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Hendy Hermawan. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang". *Jurnal ekonomi dan bisnis*, vol.5, No.2 September 2012, Hal. 73-89.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta,
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2002. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.