

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA MAKMUR SEJAHTERA CABANG PONTIANAK

Ervinia

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

Email : Ervinia123@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera cabang Pontianak. Populasi yang diambil adalah karyawan di perusahaan Aneka Makmur Sejahtera dengan sampel sebanyak 110 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumenter dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden dengan menggunakan alat analisis skala *likert*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis signifikansi koefisien regresi (uji F, uji t, *R square*). Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera cabang Pontianak.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan adalah mencakup seluruh individu mulai dari bawahan hingga atasan yang bekerja dan menjadi bagian anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan setiap penggerak proses di dalam perusahaan, meskipun memakai alat kerja yang canggih dan otomatis, tidak ada yang bisa menggantikan sumber daya manusia dalam proses pengawasan, dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan kondisi, fasilitas kebutuhan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan beraktivitas sehari-hari. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan mudah dalam menjalankan aktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat

menyebabkan hambatan dalam pekerjaan sehingga karyawan menjadi tidak efektif dan efisien. Jenis lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dan terdapat beberapa indikator yaitu penerangan, siklus udara, kebisingan, penggunaan warna dan keamanan. Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Tujuan kinerja adalah untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan calon karyawan berdasarkan sistem karir, sistem prestasi kerja secara akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Indikator yang ada berupa kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

KAJIAN TEORITIS

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih, dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017: 10): Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sangat berperan aktif dalam perencanaan tenaga kerja.

Menurut Robbins (2006: 258) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia

bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (Sedarmayati 2009: 2) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja (Jackson, 2010:48) adalah kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan. Konsep lain lingkungan kerja (Sutrisno 2012:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti 2009:26 menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 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. (Lianto, 2019).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

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.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

2. **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi mengenai hasil yang dicapai.

Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Tujuan kinerja adalah untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan calon karyawan berdasarkan sistem karir, sistem prestasi kerja secara akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Menurut indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2009: 51) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada perkembangan organisasi. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Ketetapan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Merupakan

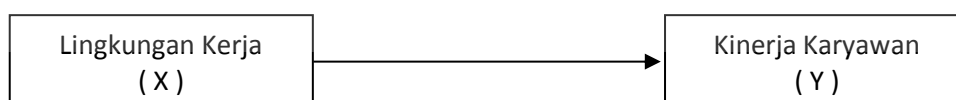
tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

- c. Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- d. Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.
- e. Komunikasi merupakan interaksi oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka model kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Sumber: Data Olahan, 2019.

HIPOTESIS

Hipotesis untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Makmur Sejahtera

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan karyawan dari PT Aneka Makmur Sejahtera cabang Pontianak. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aneka Makmur Sejahtera cabang Pontianak sebanyak seratus sepuluh responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan kualitatif adalah skala likert dan kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu SPSS versi 22

PEMBAHASAN

Berikut hasil indeks jawaban responden pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,1874 ditemukan lolos uji validitas ditunjukkan dalam Tabel 1 yaitu:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,325	0,1874	Valid
	X2	0,443	0,1874	Valid
	X3	0,416	0,1874	Valid
	X4	0,677	0,1874	Valid
	X5	0,760	0,1874	Valid
	X6	0,545	0,1874	Valid
	X7	0,453	0,1874	Valid
	X8	0,779	0,1874	Valid
	X9	0,797	0,1874	Valid
	X10	0,683	0,1874	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,680	0,1874	Valid
	Y2	0,888	0,1874	Valid
	Y3	0,600	0,1874	Valid
	Y4	0,761	0,1874	Valid
	Y5	0,634	0,1874	Valid
	Y6	0,761	0,1874	Valid
	Y7	0,869	0,1874	Valid
	Y8	0,241	0,1874	Valid
	Y9	0,685	0,1874	Valid
	Y10	0,886	0,1874	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan kedua variabel yang di uji yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan lolos uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2 yaitu:

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel Lingkungan Kerja (X)	0,790
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,891

Sumber: Data Olahan, 2019

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal yang ditunjukkan pada Tabel 3 yaitu:

TABEL 3
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.50783791
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.044
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1.000 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang dapat dilihat pada Tabel 4. Sedangkan pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel lingkungan kerja secara berturut 0,277 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4 :

TABEL 4
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.566	4.640		3.570	.001		
TOTAL_X	.587	.117	.437	5.042	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.566 + 0,587 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

Pada persamaan regresi ditemukan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.337	1	778.337	25.422	.000 ^b
	Residual	3306.654	108	30.617		
	Total	4084.991	109			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 25,422 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,08 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 6
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.566	4.640		3.570	.001
	TOTAL_X	.587	.117	.437	5.042	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 6 diatas maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X secara berurutan adalah sebesar 5,042. Pengujian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan t_{hitung} 4,153 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,659 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 7
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.183	5.533

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, koefisien R sebesar 0,437 berarti variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,191. Ini berarti, variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 19,11, persen sedangkan sisanya 80,89 persen ($100,00 - 19,11$) persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja secara efektif memengaruhi kinerja karyawan dengan responden sebanyak 110 orang pada PT Aneka Makmur Sejahtera cabang Pontianak. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu untuk perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja yang lebih baik walaupun hasil menunjukkan berpengaruh signifikan. Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mencoba menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel independen dan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Siagian 2002. S ondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan perilaku administrasi*, Jakarta:Gunung Agung.