

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Andi Irwan¹, Andi Irfan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia, Makassar.

*¹Email: andiirwan261@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan pengujian koefisien regresi individu untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan menganggap variabel lain konstan atau tetap. Secara otomatis H_a diterima apabila H_o ditolak. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang, Karena taraf nyata (0,479) Significancy (0,133) maka H_o diterima dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.

Kata Kunci: Lingkungan; kinerja; karyawan

Effect of the work environment on employee performance

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is an influence of the work environment on employee performance at PT. Riztechindo Makassar. In testing the hypothesis is done by using the t test tool (test the accuracy of the estimator parameters). The t test is an individual regression coefficient test to determine the ability of each variable to influence the dependent variable, assuming the other variables are constant or constant. Automatically H_a is accepted if H_o is rejected. This research uses quantitative data, because of the real level (0.479) Significancy (0.133), H_o is accepted and H_1 is accepted, which means that there is a significant influence on the work environment on employee performance, so it can be concluded that job satisfaction has an effect on the performance of employees at PT. Riztechindo. Based on the results of the analysis and discussion that has been stated previously, the authors conclude from the results of the overall analysis, namely the following work environment variables on employee performance, it is obtained (0.05), it means that there is a significant influence between the influence of the work environment on employee performance. at PT. Riztechindo Makassar.

Keywords: Environment; performance; employees

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan zaman saat ini semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan dan secara otomatis yang secara langsung mengakibatkan timbulnya persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Hal ini pula para pengusaha untuk lebih cermat lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada.

Dalam kinerja masing – masing karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut dan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut : “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian di pergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi”.

Disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2013) menjelaskan bahwa, “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi”.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat kompetensi dan disiplin kerja karyawan.

PT. Riztechindo adalah sebuah perusahaan swasta Nasional yang berdiri pada bulan Juni 2002. Usaha ini bergerak di bidang penyediaan Tenaga Kerja (*Outsourcing*), Jasa Kebersihan (*Cleaning Service*) dan jasa (*Garden Service*) Dengan mengarahkan puluhan tenaga profesional yang telah menjalani pelatihan-pelatihan yang berkualitas dan bersertifikat.

METODE

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung kepada perusahaan tersebut dan selain melakukan observasi peneliti juga melakukan Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi pertanyaan tertutup dan terbuka tersebut. Pertanyaan tertutup dalam kuesioner tersebut menyajikan sebuah pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur dibarengi dengan pertanyaan mengenai tanggapan yang telah diberikan dengan bentuk pertanyaan terbuka yang diungkapkan dengan tulisan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif, yang dilakukan saat pengumpulan data berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji reabilitas lingkungan kerja

Tabel 1. Hasil uji reabilitas lingkungan kerja

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.422	15

Nilai variabel kompensasi dinyatakan tidak reabilitas karena mempunyai nilai di bawah 0,6 yaitu dengan nilai 0,422

Hasil uji reabilitas kinerja karyawan

Tabel 2. Hasil uji reabilitas kinerja karyawan

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	7

Nilai variabel kinerja karyawan dinyatakan bernilai positif karena mempunyai nilai diatas 0,6 yaitu dengan nilai 0,843

Analisis regresi sederhana

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang standardized dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil regresi sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,158	5.807		0,716	.479
	Lingkungan Kerja	.218	.141	.271	1,545	.133

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21,0 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 4.158 + 0,218$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 4.158 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dengan konstan atau $X = 0$, maka lingkungan kerja sebesar 4.158 b1= 0.218 menunjukan bahwa jika lingkungan kerja atau mendorong kinerja karyawan 0.218 menunjukkan bahwa setiap indikator akan mendorong lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil koefisien determinasi

Model summary								
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Change	Square F Change	Sig. Change	F
1	.271 ^a	.074	.043	2.859	.074	2.386	.133	

a. Predictors: (Constant), JUMLAH X

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,074. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 7,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,158	5.807		.761
	LINGKUNGAN KERJA	.218	.142	.271	1.545

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Formulasi hipotesis

Ho :ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan.

H₁ :ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan.

Penentuan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

Kriteria pengujian

Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) <Significancy

Ho diterima (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) >Significancy

Karena taraf nyata (0,479) Significancy (0,133) maka Ho diterima dan H₁ diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti.2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Ilham Jaya Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011.Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Fakultas UI.Jakarta.
- Soetjipto, Budi W.2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books. Yogyakarta.
- Sugiyono.2008. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R& D. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, Edy.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar,Husein.2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. rajawali pers. Jakarta.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007