

LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA GRAPARI TELKOMSEL MANADO

Oleh:

Richard Y. Sangki¹

Christoffel Kojo²

Greis M. Sendow³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas SamRatulangi Manado

email : ¹richard.sangki@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³greis_sendow@ymail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja lebih ditingkatkan sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat dalam bekerja. Semangat kerja yang tinggi serta kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada produktivitas dan kinerja kerja yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya kerja optimal pada diri setiap karyawannya dan selalu berupaya mengimplementasikan kepemimpinan yang tepat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado. Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dari populasi sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Manado. Pimpinan di GraPARI Telkomsel Manado sebaiknya memperhatikan faktor lingkungan kerja, budaya kerja yang baik dan semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan

FAKULTAS EKONOMI
ABSTRACTS

Work environment are the things that are around workers that could affect him in carrying out the tasks assigned. Therefore, each company must see to it that the factors included in the work environment is further enhanced so as to have a good effect for the employees to the spirit in the work. High morale and the right leadership will have an impact on labor productivity and high performance, and therefore a company should always try to improve or maintain the optimal working spirit to every employee and always sought to implement the right leadership. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work culture and spirit of the work performance of employees at Telkomsel GraPARI Manado. The sample used by 45 respondents from a population of 50 employees. The results showed that the working environment, Work Culture and Morale effect on employee performance on GraPARI Telkomsel Manado with significant value and the third variable is below 10%. And the dominant influence is the work culture with the larger value of t.

Keywords: work environment, work culture, morale and employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik pula. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tingkat *turnover* karyawan *outsourcing* pada kantor GraPARI Telkomsel Manado cenderung naik turun. Hal yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengurangan jumlah karyawan salah satunya adalah agar karyawan lebih optimal dalam bekerja dalam arti semangat kerja karyawan sebelumnya mungkin mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang berarti bagi perusahaan, maka dengan adanya pengurangan jumlah karyawan tugas dan tanggungjawab karyawan diprediksi akan naik dengan harapan semangat kerja yang meningkat. Semangat kerja yang menurun juga disebabkan oleh Kepemimpinan kepala cabang yang dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan juga dikarenakan lingkungan kerja yang di rasa kurang mendukung seperti suasana kantor. Berdasarkan kendala lingkungan di atas menciptakan ketidaknyamanan pada diri tiap pegawai, hal ini memunculkan spekulasi negatif dan menimbulkan konsentrasi kerja karyawan menjadi menurun.

Perbaikan kinerja karyawan GraPARI Telkomsel Manado untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja, Budaya Kerja dan perbaikan Lingkungan kerja sehingga kenyamanan kerja karyawan perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penurunan kinerja karyawan dapat diatasi dengan memperhatikan lingkungan kerja yaitu suasana kerja agar tetap terjaga sehingga semangat kerja karyawan menjadi meningkat. Oleh karenanya dalam menjaga supaya kinerja tertanam dalam diri pegawai, perlu diperhatikan tingkat penyelesaiannya. Hal ini dapat dikendalikan melalui tabel data laporan rekapitulasi absensi karyawan yang terjadi setiap tahunnya. Berikut adalah tabel yang menyatakan tingkat kehadiran pegawai.

Evaluasi ini perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, agar kondisi pekerjaan menjadi lebih kondusif sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun tim pengawas dalam sebuah perusahaan. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang telah diterapkan. Evaluasi penilaian kinerja yang efektif harus melibatkan pihak yang dinilai dan penilai.

FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS

Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.
2. Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.
3. Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.
4. Semangat Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi

merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2009:94)

Budaya Kerja

Hartanto dikutip dalam Susanto dan Aisiyah (2010:20) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Lahirnya budaya kerja di suatu organisasi merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja sama antar individu karyawan dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan individu terkuat dari salah satu individu di organisasi tersebut. Semangat terkuat itu pada umumnya merupakan semangat milik pemimpin organisasi tersebut yang akan menggerakkan dan mempengaruhi semangat dari individu lainnya, kemudian menyatukan dalam satu irama kerja yang sama.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja

Mangkunegara (2002:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

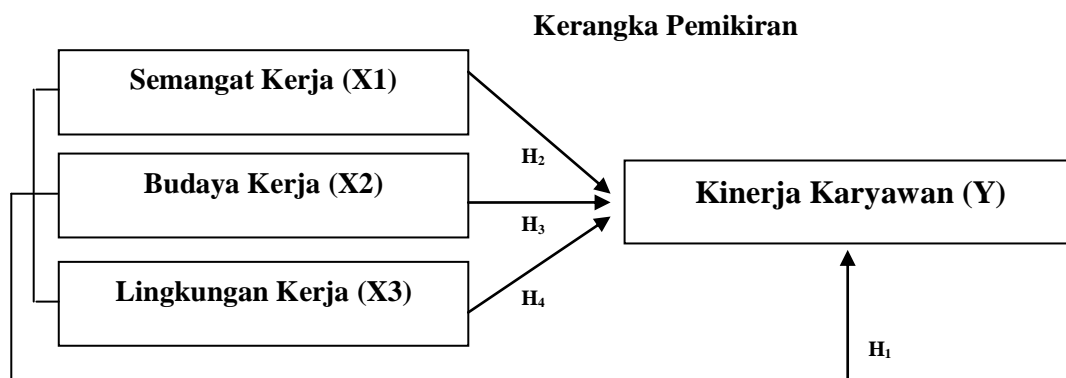
Mangkunegara (2000:97) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu

Penelitian Kristiawan dan Suprayitno (2009), tentang Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating (studi kasus pada PT. WISANKA Baki, Sukoharjo), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA Baki, Sukoharjo.

Hasil penelitian Dhermawan, dkk (2012), tentang Analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Megatama Plasindo Jakarta, menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian Koesmono (2005), dalam penelitiannya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : *Kajian teori*, 2013

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.
- H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.
- H3 : Semangat Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.
- H4 : Budaya Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verikatif, yang merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui suatu perhitungan statistik. Tempat penelitian pada GraPARI Telkomsel Manado Jln. P. Tendea, Megamas Blok 1B1 no. 21-25. Waktu penelitian selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua Karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado sebanyak 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2004:75). Pada populasi 50 Karyawan, besaran sampel dengan tingkat kesalahan 5 % berdasarkan Rumus Solvin penentuan jumlah sampel ditentukan sampel sebesar 44,4444 sehingga dibulatkan menjadi 45 sampel dengan taraf kesalahan yang mungkin terjadi tidak lebih dari 0,05 atau 5 % .

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Metode kepustakaan
2. Metode lapangan
3. Metode kuesioner

Metode Analisa Data

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013:112).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:119).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiyono, 2013:126).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas sebaliknya jika berbeda disebut sebagai heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157). Di dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \text{ (Sumber : Umar, 2005:134)}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variable X_1 , Lingkungan Kerja

β_2 = koefisien regresi dari variable X_2 , Budaya Kerja

β_3 = koefisien regresi dari variable X_3 , Semangat Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Semangat Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 menunjukkan validitas dari setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r	Sig	Validitas
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,688	0,0000	Valid
	$X_{1,2}$	0,674	0,0000	Valid
	$X_{1,3}$	0,670	0,0000	Valid
	$X_{1,4}$	0,725	0,0000	Valid
	$X_{1,5}$	0,611	0,0000	Valid
	$X_{1,6}$	0,582	0,0000	Valid
Budaya Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,775	0,0000	Valid
	$X_{2,2}$	0,805	0,0000	Valid
	$X_{2,3}$	0,701	0,0000	Valid
	$X_{2,4}$	0,457	0,0000	Valid
	$X_{2,5}$	0,584	0,0000	Valid

Tabel 1 Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	Item	r	Sig	Validitas
Semangat Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,694	0,0000	Valid
	X _{3,2}	0,738	0,0000	Valid
	X _{3,3}	0,747	0,0000	Valid
	X _{3,4}	0,779	0,0000	Valid
	X _{3,5}	0,878	0,0000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,696	0,0000	Valid
	Y ₂	0,855	0,0000	Valid
	Y ₃	0,848	0,0000	Valid
	Y ₄	0,683	0,0000	Valid
	Y ₅	0,684	0,0000	Valid
	Y ₆	0,724	0,0000	Valid

Sumber : Data olahan, 2013

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,03 dengan $r > 0,3$ sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* dari hasil analisis data yang telah dilakukan yaitu :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	
	Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,745	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,699	Reliabel
Semangat Kerja (X ₃)	0,825	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka seluruh item pertanyaan disebut sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas didapat hasil output pada tabel *Coefficients* berikut ini :

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kinerja_Karyawan	.200	4.998
Lingkungan_Kerja	.652	1.533
Budaya_Kerja	.201	4.984
Semangat_Kerja	.200	4.998

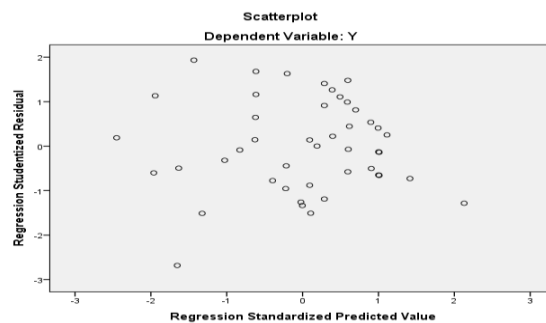
a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data olahan, 2013

Dari hasil output Tabel 3 tersebut didapatkan hasil bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat tampilan grafik *scatter plot* yang dihasilkan dari pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti di bawah ini :



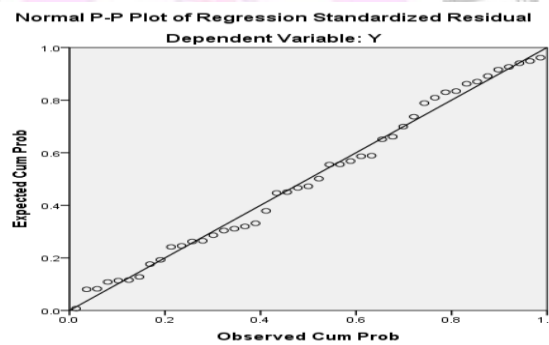
Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan, 2013

Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Hasil SPSS dapat dilihat hasil output berdasarkan Kurva *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagai berikut :



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber : Data olahan, 2013

Hasil analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Y	Variabel X	Koefisien regresi	t hitung	Prob	Ket
Y = Kinerja Karyawan	(Constant)	1,776	0,603		
	Lingkungan_Kerja	0,286	1,343	0,001	Signifikan
	Budaya_Kerja	0,554	3,585	0,001	Signifikan
	Semangat_Kerja	0,287	1,385	0,001	Signifikan

Determinasi simultan (R_{square}) = 0,677
F Hitung = 28,612
Korelasi simultan (R) = 0,823
Probabilitas F = 0,000
Konstanta = 1,776

Sumber : *Konsep diolah, 2013*

Tabel 4 persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,776 + 0,286X_1 + 0,554X_2 + 0,287X_3$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1,776 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol maka Kinerja karyawan GraPARI Telkomsel Manado sebesar 1,776.
- Koefisien variabel Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,286 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Lingkungan kerja naikan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan GraPARI Telkomsel Manado sebesar 0,286.
- Nilai variabel budaya kerja (X_2) yang sebesar 0,554 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan GraPARI Telkomsel Manado sebesar 0,554.
- Nilai variabel Semangat kerja (X_3) yang sebesar 0,287 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan GraPARI Telkomsel Manado sebesar 0,287.

Pengujian Hipotesa

- Secara simultan pengaruh dari variabel Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan GraPARI Telkomsel Manado ditemukan berpengaruh secara bersama-sama hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari uji Anova ditemukan signifikan yaitu kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.
- Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_1 yaitu Lingkungan kerja, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,001 yang berarti koefisien regresi X_1 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
- Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_2 yaitu Budaya Kerja, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,001 yang berarti koefisien regresi X_2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
- Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_3 yaitu Semangat Kerja, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,001 yang berarti koefisien regresi X_3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.

Uji statistik menjelaskan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado yang dipengaruhi tersebut berupa : karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kuantitas pekerjaan perusahaan, pekerjaan karyawan berkualitas dan sesuai dengan standar perusahaan, karyawan bekerja sesuai dengan standar pengetahuan kerjanya, karyawan memiliki kemandirian selama bekerja di perusahaan ini, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja, dan setiap karyawan memiliki kelebihan kualitas personal dibandingkan dengan karyawan yang lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.

Uji statistik menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja GraPARI Telkomsel Manado seperti : penerangan/ cahaya di tempat kerja membuat karyawan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan diselesaikan tepat waktu, kelembapan di tempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, sirkulasi udara di tempat kerja dapat membuat karyawan tetap sehat dalam bekerja, kebisingan di tempat kerja masih dapat diminimalisir bahkan dihilangkan sehingga membuat karyawan konsentrasi dalam bekerja, dekorasi di tempat kerja membuat karyawan merasa seperti bekerja di lingkungan yang menyenangkan, dan adanya jaminan keamanan lingkungan di tempat kerja selama 24 jam berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kristiawan dan Suprayitno (2009) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.

Uji statistik menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa budaya kerja GraPARI Telkomsel Manado seperti : karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja, karyawan melakukan pekerjaan dengan tekun, adanya kerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan kerja, karyawan memiliki integritas terhadap perusahaan, dan karyawan dan manajer memiliki rasionalitas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan permasalahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Susanto dan Aisiyah (2010) Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan Kabupaten Kebumen dimana budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan *Outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado.

Uji statistik menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa semangat kerja GraPARI Telkomsel Manado seperti : karyawan memiliki tingkat konsentrasi dalam bekerja, karyawan teliti dalam bekerja pada perusahaan, karyawan memiliki hasrat untuk berkembang pada setiap pekerjaan mereka, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini, dan selama bekerja di perusahaan ini karyawan merasa puas dengan segala yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dhermawan, dkk (2012) Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali dimana motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis statistik menyatakan bahwa ternyata lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado.
2. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan layak digunakan untuk memprediksi Y atau kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado karena nilai signifikan memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado karena pada dasarnya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang lebih baik.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Saran yang disampaikan hendaknya manajemen dalam hal ini pimpinan GraPARI Telkomsel Manado harus lebih banyak memperhatikan faktor lingkungan kerja yang menyenangkan, budaya kerja yang baik dan semangat kerja karyawan yang tinggi guna peningkatan kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan sampel dengan variabel yang lain agar lebih beragam dan dengan periode tahun atau perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., dan Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol 6. No 2. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/2203/1400>. Tanggal akses 16 Mei 2013. Hal 173-184
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 7. No 2. <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>. Tanggal akses 15 Mei 2013. Hal 171-188.
- Kristiawan, D., & Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol 3. No 2 (2009). www.portalgaruda.org/download_article.php. Tanggal akses 15 Mei 2013. Hal 115-121.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nitisemito, S, Alex. 2008, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Sedarmayanti., 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono., 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Susanto, H., dan Aisiyah, N. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Magistra*, ISSN 0215-9511 No.74 Th.XXII Desember 2010. www.journal.unwidha.ac.id/index.php/magistra/article. Tanggal akses 15 Mei 2013. Hal 15-38
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

