

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN EXPEDISI MAUMBI KOTA MANADO**

**Oleh:**  
**Nikson Boose**  
**Wehelmina Rumawas**  
**Tinneke M. Tumbel**

## **Abstract**

The rapid technological developments bring changes in life and its development is inevitable. Is there any influence of work environment to employee performance at PT. Maumbi Expedition Company Manado City. To know the effect of work environment on employee performance, at PT. Maumbi Expedition Company Manado City. Work environment is a place where employees do activities every day. A conducive working environment provides a sense of security and enables employees to work optimally. Performance is a perwujudan and work done by employees who are usually in use as a basis for assessment of employees or individuals. To analyze a problem must have to use a method or the right approach so that will in pengajian data process. What if researchers do research on a large population, while researchers want to examine about the population and researchers have limited funding, energy and time, the researchers used sampling techniques, 39 employees at PT. Maumbi mando expedition company. From the results of simple linear regression analysis in the form of the equation obtained  $Y = 37.35 + 0.12 X$ . Significantly very strong positive between work environment variables and employee performance variables. Company expedition maumbi manado city to continue to improve employee performance by doing strict supervision so that employees more obey the rules.

***Keywords: Work environment, employee performance***

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu

telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberi hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2003) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya

keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara, A, Prabu. (2005), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kinerja bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya aelain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapat gaji yang sesuai den cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Handoko, Hani, (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Lingkungan kerja salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para karyawan agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kinerja biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Mangunharjana (1986) kebijaksanaan lingkungan kerja, baik besarnya susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa lingkungan kerja yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, lingkungan kerja yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kondisi kerja yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Nitisimito (2000) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001) "Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung". Lingkungan kerja fisik

dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sadarmayanti (2001), "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". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Sinungan (2000:17). Kinerja disini mengikut sertakan sumber daya manusia dan skil atau ketrampilan, barang, modal teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya yang lainnya.

Namun Meler (2007) mengemukakan untuk memudahkan pengukuran kinerja seseorang karyawan dapat dilakukan dengan cara membagi dua jenis yaitu: (1) Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar objektif. (2) Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seorang karyawan dalam tugas biasanya didapat melalui *judgments* atau pertimbangan subjektif. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja karyawan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan upah, pendidikan Menurut Sedarmayanti (2011) didefinisikan dengan kata "to appraise"(menilai) adalah "untuk menetapkan harga" atau "menilai suatu benda". Jika menggunakan istilah "penilaian kerja" berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari: (a) Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang). (b) Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Sedarmayanti (2011) secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

## **METODE PENELITIAN**

Yang menjadi lokasi penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado.

Untuk maksud tersebut maka dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dan jumlah populasi PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado 78 orang karyawan.

Menurut Arikunto (2010:134) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, 39 karyawan PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado.

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data, apa bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Sugiyano (2010:38). Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian di harapkan kepada masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam angket.

Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya linier antara variabel bebas (X) dan variabel (Y) serta mempunyai tujuan untuk meyakinkan bahwa pada kenyataan terdapa hubungan antara Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan formulasi.

Menurut Sugiyano (2010). Secara teoritis, definisi opsional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

dalam penilitian ini adalah karyawan dalam PT Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado. Berdasarkan data dari 39 responden bekerja dalam kantor PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado, melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh kondisi responden tentang jenis pekerjaan, dan penghasilan. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan dapat diketahui bahwa jenis pekerjaan karyawan 16 responden dengan persentase (41,02%) wiraswasta 14 responden dengan persentase

(35,89%), dan Dll 9 responden dengan persentase (23,07%). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diketahui bahwa responden antara 25-30 tahun 15 responden dengan presentase (38,46%) sedangkan usia 31-45 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase (35,89%), Dan pada usia 46-50 tahun 10 responden dengan presentase (25,64%). Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki 28 responden dengan persentase (71,79%) dan responden perempuan 11 responden dengan persentase (28,20%). Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden S2 ada 2 dengan persentase (5,12%) S1 ada 12 responden dengan persentase (30,76%) D3 ada 8 responden dengan persentasi (20,51%) dan SMU ada 17 responden dengan persentase (43,58%). Dari perhitungan di atas, maka diperoleh persamaan regresi:  $Y = 37,35 + 0,12 X$

(1) Analisis Regresi liner Sederhana Karna nilai  $a =$  positif maka setiap perubahan nilai  $X$  (lingkungan kerja) akan menyebabkan pertambahan nilai variabel  $Y$  (kinerja karyawan) begitu pula sebaliknya penurunan nilai variabel  $X$  (lingkungan kerja) akan menyebabkan penurunan nilai  $Y$  (kinerja karyawan). (2) Nilai  $b$  sebesar 0,12 berarti bahwa setiap perubahan 1 unit nilai variabel  $X$  (lingkungan kerja) akan menyebabkan perubahan variabel  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 37,35.

Analisis Korelasi Korelasi di pakai untuk mencari besarnya hubungan dalam mengukur derajat keeratan antara pemberian lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pada

hakekatnya nilai  $r$  dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1 dimana: bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasinya sangat kuat dan berlawanan arah bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasinya sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali. keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di tentukan oleh koefisien korelasi ( $r$ ). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,826 artinya antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif atau sangat kuat. Kemudian untuk mengetahui efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kita lihat dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,682 ini menunjukkan bahwa faktor faktor yang merupakan variabel variabel: Reability (keandalan).

Pengujian Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini ada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan”.

$H_0$ : O (Tidak Ada Hubungan)

$H_A$ : O (Ada Hubungan)

Kriteria pengujian: terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < 0,05$  ( $n-2$ ) dalam hal lainnya ditolak. Ternyata  $t_{hitung} = 7,563$  yang berarti  $> t_{0,05} (37) = 1,687$ . hasil pengujian yang menyatakan “Ada hubungan”.

Kinerja dari setiap karyawan sangat menunjang keberhasilan kinerja karyawan yang ada diperusahaan atau organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik salah satunya akan diperoleh dari kerja yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan

begitupun sebaliknya, apabila Perusahaan yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hokum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika perusahaan yang diberikani semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat, di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain. Nilai variabel lingkungan kerja (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y) diperoleh dari hasil perhitungan dan penjumlahan dari masing-masing jawaban nilai kedua variabel tersebut didistribusikan kedalam tabel. Pentingnya peranan lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja (kinerja karyawan). Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan kinerja karyawannya. Melalui lingkungan kerja yang tinggi produktifitas kerja karyawan pada pokoknya dapat ditingkatkan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan

yang terlibat dalam hubungan kerja. Berdasarkan uji hipotensi pertama hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki arah yang signifikan, Selanjutnya pengujian hipotensi kedua pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berbentuk regresi linear. Pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan perbedaan yang nyata, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara nyata.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Sehubungan dengan lingkungan kerja merupakan sala satu faktor yang cukup penting oleh perusahaan karna dengan lingkungan kerja apabila dilaksanakan dengan tepat, maka akan dapat meningkat kinerja karyawan yang akan memberi kontribusi pada peningkatan produktifitas kerja sehingga dapat tercapai. (2) Dari hasil analisis regresi liner sederhana dalam bentuk persamaan diperoleh  $Y = 37,35 + 0,12 X$ . signifikan positif sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan. (3) Dari hasil perhitungan data terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara nyata.

### **Saran**

Beberapa saran yang ada antara lain: (1) Perusahaan ekspedisi maumbi kota manado agar terus meningkatkan

kinerja karyawan dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih mematuhi peraturan. (2) Kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan apresiasi dari pemimpin perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. (3) Untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan agar dapat lebih menyempurnakan yang sudah ada dan meningkatkan kualitas penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhiana Nugraha, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Edisi PT Gramedia Pustaka Utama
- Anwar Prabu, Mangkunegara, 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan*, Cetakan pertama. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya
- Arikunto, S, 2010. *Manajemen*. Penerbit Yogyakarta, Rineke Cipta.
- Nitisemito A. 2000. *Psychologi Manajemen*. Bandung: Penerbit Tri Gendakarya.
- Douglas, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Edisi ke - 04. Cetakan Pertama Liberty.
- Anorogo-Widiyanti 1993. *Diagnosis Kinerja: Mengenali Penyebab Kinerja Buruh. Dalam A*. Jakarta: Penerbit Gramedia Manado.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangunhardjana, 1986. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2007 *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Edisi Kedua Bina Rupa Aksara.
- Sedarmayanty H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Mandar Maju
- Siswanto, 2011. *Kreativitas Kebudayaan Dan Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.