



International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, 2022, Vol. 3 (1), 2022: 1-6

The Effect of The Work Environment on Employee Performance At Panca Sakti University Bekasi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di Universitas Panca Sakti Bekasi

Joni Tesmanto^{1*}, Nova Rina²

¹Universitas Panca Sakti Bekasi, ²STIMA IMMI Jakarta

Email: jonitesmanto@gmail.com ¹

novarina.ssr@gmail.com ²

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the work environment has on employee performance at Panca Sakti University Bekasi, Indonesia partially. This research belongs to the type of quantitative descriptive research. The population in this study were all employees at Panca Sakti University Bekasi, totaling 121 employees. The sampling technique is cluster sampling where a portion of the population is used as a sample, totaling 57 people. The analytical method used is simple linear regression analysis, correlation coefficient, t test, and coefficient of determination. The conclusions of this study are, 1) The results of simple linear regression analysis can be seen that the Work Environment variable has a significant influence on employee performance at Panca Sakti University Bekasi this is indicated by the regression value $Y = 0.784 + 0.612$ which means that the work environment variable has an influence which is significant to employee performance., 2) The correlation coefficient value is 0.648 which lies between -1 0.538 $+1$. That is, the value of the correlation coefficient (r) indicates that the relationship between the two variables is strong and positive, meaning that the work environment has an effect on improving employee performance. 3) The results of the t-test analysis, obtained by 5.751 while the t-table is 1.458 because t-count is greater than t-table means H_0 is rejected and H_a is accepted. 4) Analysis of the coefficient of determination obtained the coefficient of determination of $r = 0.319$.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

JEL Classifications: Q50, M54.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan di Universitas Panca Sakti, Bekasi, Indonesia secara parsial. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi yang berjumlah 121 orang karyawan. Teknik pengambilan sample cluster sampling dimana sebagian jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 57 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, dan koefisien determinasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, 1) Hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Panca Sakti Bekasi hal ini ditunjukkan dari nilai regresi $Y = 0,784$

+ 0,612 yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai., 2) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,648 yang terletak antara $-1 \leq 0,538 \leq +1$. Artinya, nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat dan positif artinya lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. 3) Hasil analisis uji t, didapat sebesar 5,751 sedangkan t-tabel 1,458 karena t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. 4) Analisis koefisien determinasi diperoleh angka koefisien determinasi sebesar $r = 0,319$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan
JEL Classifications: Q50, M54

LATAR BELAKANG

Pada saat ini lingkungan kerja dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi pekerjaan. Pada umumnya para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja pekerjaan. Penurunan kualitas lingkungan kerja dapat dilihat dari adanya polusi, kumuh dan tidak sehat sebagai tempat kerja (Chaniago, 2021). Secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan non fisik/psikologis meliputi kedisiplinan dan kerja sama. Baik fisik dan non fisik/psikologis keberadaan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Sama halnya mengkoordinir atau mengintegrasikan berbagai macam sumber daya yang dimiliki organisasi (Sedarmayanti, 2019). Hasil riset Lestary & Harmon (2017) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan.

Secara harfiah, konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan et al., 2019:5).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2016:309).

Bangunan gedung permanent yang kokoh dengan penataan jendela dan pintu yang menjamin kelancaran peredaran udara dengan lampu penerangan yang cukup serta penataan ruang yang baik dan bersih akan memberikan pengaruh positif kepada penghuninya. Sebaliknya gedung yang kurang terawat dengan kondisi ruang yang kurang bersih dan tidak tertata rapi akan berpengaruh negative. Lokasi tempat kerja juga berpengaruh pada pekerjaannya. Lokasi kerja yang mudah dijangkau oleh kendaraan umum lebih membantu pekerja dari pada lokasi yang sukar dijangkau oleh kendaraan umum. Fasilitas kerja sangat diperlukan untuk terlaksananya pekerjaan dengan lancar dan tepat waktu. Makin lengkap fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan makin meningkat produk perusahaan itu baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas memberikan motivasi tersendiri bagi pekerjaan. Tersedianya tata tertib yang harus ditaati

oleh semua pekerja, merupakan suatu kebutuhan. Adanya tata tertib semua karyawan dapat menempatkan diri dalam pelaksanaan tugasnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kedisiplinan harus ditegakkan agar semua karyawan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan tertib dan lancar, tidak terganggu oleh pihak lain. Tanpa kedisiplinan yang tinggi, maka ketidakhadiran salah seorang karyawan yang lain. Kedisiplinan memotivasi kekompakan kerja yang menumbuhkan budaya yang positif dan kuat, sehingga seorang yang tidak disiplin akan merasa terisolir dan rendah harga dirinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2020:67) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Chaniago (2016) mengingatkan bahwa ketidakpuasan pada lingkungan kerja bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan gejala: moral pekerja turun, sering absen, meningkatnya jumlah kesalahan dalam bekerja, lambat dalam bekerja, cepat lelah, sering sakit-sakitan dan lainnya.

Menurut Wexly (dalam Soehardi, 2013:182) Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

Faktor-faktor Lingkungan

Lingkungan kerja fisik (kennth N.Wexly dalam Soehardi, 2016:182)

a) Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang sesuai metode atau cara kerja sangat mendukung terciptanya hubungan kerjasama secara emosional antar pekerja maupun pekerja dengan atasannya atau sebaliknya, serta hubungan kerja sama dalam bentuk kemudahan mobilitas pekerja untuk saling berinteraksi yang muaranya adalah optimalisasi produktivitas kerja.

b) Warna

Warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang sedemikian rupa, tidak selamanya seragam, bisa menggunakan warna kombinasi, bahkan jenis cara yang digunakan cukup dominan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. Seperti warna klasik “putih” akan memberi pengaruh lebih tertib, netral dan menumbuhkan rasa percaya diri bagi pekerja. Namun dalam pemilihan warna, disarankan warna lingkungan kerja sebaiknya kontras dengan warna pakaian kerja.

c) Kebersihan dan kerapihan Ruang kerja

Lingkungan kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Rasa senang karena lingkungan kerja sehat dapat menciptakan gairah kerja pekerja lebih tinggi serta dapat menciptakan konsentrasi kerja pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja

Dewasa ini kata “kinerja” telah menjadi kata yang telah memasyarakat, hampir semua kalangan seringkali menggunakan istilah kinerja ini, mulai dari media massa, pejabat birokrat, pelaku bisnis bahkan sampai masyarakat awam, namun demikian tidak

ditemukan definisi yang *definitive* tentang kinerja. Hal ini dikarenakan istilah kinerja tidak ditemui dalam kamus besar bahasa Indonesia, kecuali kamus bahasa Indonesia lainnya yang menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atas kemampuan kerja. Sehingga berbagai pihak cenderung memberikan pandangan kata kinerja dengan '*Performance*' dalam bahasa Inggris.

Menurut (Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo, 2017:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis komparatif:.

Ho :Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha :Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia secara parsial. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi yang berjumlah 121 orang Karyawan. Teknik pengambilan sample cluster sampling dimana sebagian jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 57 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel lingkungan kerja (X). Dari hasil kuisioner dapat dilihat dan disimpulkan bahwa rata-rata dari seluruh pernyataan lingkungan kerja adalah, dengan rata-rata jumlah 4,061 Berdasarkan interpretasi, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Universitas Panca Sakti Bekasi dapat dikatakan baik. Untuk rata-rata paling besar adalah Melaksanakan pekerjaan adanya ketenangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata 4,440. Sedangkan rata-rata yang paling kecil adalah pada pernyataan "penerangan yang tidak memadai pada masing masing ruang kerja karyawan dapat menimbulkan berbagai macam kesalahan yang tidak di sengaja" dengan nilai rata-ratanya adalah 3,671.

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil kuisioner dapat dilihat dan disimpulkan bahwa rata-rata dari seluruh pernyataan kinerja karyawan adalah dengan rata-rata jumlah 3,998. Berdasarkan interpretasi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi dapat dikatakan baik. Untuk rata-rata paling besar adalah pada pernyataan "mengetahuai tugas orang lain yang bidangnya sama" dengan nilai rata-rata 4,194. Sedangkan rata-rata yang paling kecil adalah pada pernyataan "melaporkan hasil tugas sesuai dengan keadaan yang sebenarnya" dengan nilai rata-ratanya adalah 3,209.

$$Y = 0,984 + 0,722X$$

Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis ini terbentuk dalam persamaan regresi sederhana dan diinterpretasikan sebagai berikut :

a = adalah intercept, menyatakan bahwa jika ada variabel bebas yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan akan sebesar 0,984.

Koefisien b , dengan koefisien regresi sebesar 0,722 menunjukkan bahwa apabila koefisien b meningkat (karena tanda +) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,722 kali dengan asumsi bahwa variabel koefisien a (lingkungan kerja) dalam kondisi konstanta. Dengan adanya pengaruh yang positif (+) ini terlihat adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,648 yang terletak antara $-1 \leq 0,648 \leq +1$. Artinya, nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif artinya lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia adalah positif yaitu sebesar 0,648 yang berada pada interval koefisien (0,60 – 0,799). Sehingga terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya lingkungan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia.

Uji T

Nilai t -hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t -tabel. Untuk mendapatkan nilai t -tabel maka dilakukan uji 2 pihak yaitu $dk = n - 2$ dan $dk = 67 - 2 = 65$ bila taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5% maka diperoleh t -tabel = 1,668 Berdasarkan perhitungan nilai t -hitung di atas didapat sebesar $6,851 > t$ -tabel 1,668 dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kriteria cukup terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi sederhana X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. Sedangkan dari hasil analisis korelasi dapat diketahui $r = 0,648$ maka hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Panca Sakti Bekasi berpengaruh kuat, sedangkan korelasi determinasi adalah $r^2 = 0,419$ atau 41,9%. Hal ini berarti ada kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti Kepemimpinan, kompetensi, pembinaan dan supervisi.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi karena hasil uji hipotesis t juga menunjukkan bahwa variabel X (Lingkungan Kerja) mempunyai sebesar $6,851 >$ sebesar 1,668. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi .

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang terdapat di Universitas Panca Sakti Bekasi berada pada kategori Cukup. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pernyataan indikator lingkungan kerja yang diperoleh dari lapangan.
2. Kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi berada pada kategori cukup. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden tentang pernyataan indikator kinerja karyawan yang diperoleh dari lapangan.
3. Berdasarkan uji-t terhadap data menunjukkan bahwa”adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi”, karena $t\text{-hitung } 6,851 > t\text{-tabel } 1,668$ berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori cukup. Dengan demikian hipotesa awal yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan perhitungan korelasi (r), maka diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi 41,9%, dan 58,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, Harmon. (2016). *Manajemen Kantor Kontemporer*. Cetakan ke 2. Bandung: Akbar Limas Perkasa, CV.
- Chaniago, Harmon. (2021). The Effect of Small Business Innovation and the Role of Government on the Environment: Evidence from Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*. Vol 11(6), 198-205. DOI: <https://doi.org/10.32479/ijeep.11808>
- Lestary, Lyta & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 3(2), 94-103.
- Nitisemito, S. Alex. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Soehardi. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. PT. Rineka Citra.
- Wexly, Kenneth N. (2006). *Perilaku Organisasi Dan Psikologis Personalialia*. Diterjemah oleh Muh. Shobaruddin. Jakarta. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Edy., Bagia, I Wayan., Jana Susila, Gede Putu Agus. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol 5(1).