

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

¹Henny Novriani Gultom, ²Nurmaysaroh, ³Hadi Ariandy Sitanggang, ⁴Yas Adu Zakirin

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 08 Mar 2021

*Corresponding Author:

Henny Novriani Gultom

Program Studi Magister

Manajemen, Fakultas

Ekonomi, Universitas Islam

Sumatera Utara

Email:

hennynovriani@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata Kunci : Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap eksis di dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan hanya dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu unsur karyawan yang berkualitas yang mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sebagaimana menurut Nitisemito (2000) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh Render dan Heizer (2001) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka.”

Begitu juga menurut Sedarmayanti (2001) bahwa 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. Lingkungan didisain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman Lewa dan Subowo (2005).

Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000). Fenomena yang terjadi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara diantaranya masih kurang baiknya pengelolaan perusahaan terhadap lingkungan kerja. Hal ini terlihat dengan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (tidak teratur), ruang gerak yang sempit menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. Peneliti dalam hal ini mengumpulkan beberapa sampel dari beberapa populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression method*) dengan pengolahan data melalui *SPSS (Statistical Package for Social Science)*. Dengan demikian model analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer terdiri dari metode wawancara dan kuisioner sedangkan teknik pengumpulan data sekunder terdiri dari studi perpustakaan dan lembaga atau objek penelitian. Setelah itu uji validitas. Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Menurut Ghozali (2013) bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Perhitungan korelasi *bivariate* masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS*.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error.

Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian uji t sig yaitu dengan melihat tingkat pengaruh yang signifikan yang didasarkan pada $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Atau melihat nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh / simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Uji ini menggunakan $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika F-hitung > dari F-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi, yang menunjukkan nilai $< \alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS version 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang diberikan kepada 33 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Angket Tiap-tiap Variabel

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Lingkungan Kerja (X2)	1. X21	60.6	39.4	0.0	0.0	0.0	100
	2. X22	54.5	42.4	3.0	0.0	0.0	100
	3. X23	60.6	36.4	3.0	0.0	0.0	100
	4. X24	60.6	39.4	0.0	0.0	0.0	100
	5. X25	24.2	60.6	12.1	3.0	0.0	100

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
	6. X26	15.2	69.7	12.1	3.0	0.0	100
	7. X27	15.2	78.8	6.1	0.0	0.0	100
	8. X28	45.5	51.5	3.0	0.0	0.0	100
	9. X29	15.2	60.6	24.2	0.0	0.0	100
	10. X210	18.2	36.4	33.3	6.1	6.1	100
Kinerja Karyawan (Y1)	1. Y11	42.4	57.6	0.0	0.0	0.0	100
	2. Y12	33.3	57.6	9.1	0.0	0.0	100
	3. Y13	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0	100
	4. Y14	27.3	66.7	6.1	0.0	0.0	100
	5. Y15	30.3	36.4	30.3	0.0	3.0	100
	6. Y16	24.2	54.5	18.2	3.0	0.0	100
	7. Y17	36.4	57.6	6.1	0.0	0.0	100
	8. Y18	21.2	66.7	6.1	3.0	3.0	100
	9. Y19	18.2	78.8	3.0	0.0	0.0	100
	10. Y110	24.2	69.7	6.1	0.0	0.0	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk diperhatikan. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (60.61%), dan setuju 13 orang (39.39%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Kondisi ruangan kerja kantor tertata rapi, asri dan nyaman untuk melaksanakan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (54.55%), setuju 14 orang (42.42%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Hubungan kerja yang erat dan saling bantu-membantu antara bawahan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (60.61%), setuju 12 orang (36.36%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Keadaan yang tenang di dalam ruangan kerja dapat menimbulkan suasana nyaman. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (60.61%), dan setuju 13 orang (39.39%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Temperatur / suhu udara ditempat kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 20 orang (60.61%), kurang setuju 4 orang (12.12%), tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15.15%), setuju 23 orang (69.70%), kurang setuju 4 orang (12.12%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Penerangan diruang kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15.15%), setuju 26 orang (78.79%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Hubungan kerja yang baik dan harmonis antara sesama rekan kerja sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.46%), setuju 17 orang (51.52%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Pemberian warna pada ruang kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15.15%), setuju 20 orang (60.61%), dan kurang setuju 8 orang (24.24%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Musik diruang kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18.18%), setuju 12 orang (36.36%), kurang setuju 11 orang (33.33%), tidak setuju 2 orang (6.06%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6.06%).

Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42.42%), dan setuju 19 orang (57.58%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33.33%), setuju 19 orang (57.58%), dan kurang setuju 3 orang (9.09%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya selalu teliti dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.45%), dan setuju 18 orang (54.55%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27.27%), setuju 22 orang (66.67%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Saya tidak melakukan pekerjaan lain di waktu jam kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (30.30%), setuju 12 orang (36.36%), kurang setuju 10 orang (30.30%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Hasil kinerja saya selama ini dijadikan penilaian berhasil atau tidaknya. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 18 orang (54.54%), kurang setuju 6 orang (18.18%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja saat timbul masalah dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36.36%), setuju 19 orang (57.57%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21.21%), setuju 22 orang (66.67%), kurang setuju 2 orang (6.06%), tidak setuju 1 orang (3.03%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya memiliki skill sesuai dengan pekerjaan saya. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18.18%), setuju 26 orang (78.78%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 23 orang (69.69%), dan kurang setuju 2 orang (6.06 %).

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *Correlation Coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung $>$ r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 33 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari: **$dk = n-2 = 33-2 = 31$** .

Nilai r-tabel dengan $dk = 31$ adalah **0,344**. Jadi, jika **r-hitung $>$ 0,344** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas baru dilakukan uji reabilitas terhadap data tersebut dan didapatkan nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada output SPSS diketahui bagian normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.678	6.826		1.125	.270		
	Lingkungan_Kerja	.378	.180	.387	2.107	.044	.512	1.953

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Pada ouput SPSS bagian tabel *Coefficients* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Pola Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal

ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (multiple linier regression method), untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel 5.9. diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 7.678 + 0,378 X \varepsilon$$

Sementara itu pada persamaan diatas bahwa koefesien X (lingkungan kerja) memiliki nilai positif yaitu 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti lingkungan kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara telah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu dari hasil analisi diperoleh hasil variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini disebutkan memiliki kesepahaman pendapat dengan penelitian sebelumnya oleh Kasmawati ditahun 2014. Artinya penelitian yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lewa dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat*. Cirebon; *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Render dan Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Edisi 1 Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.