

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perusahaan CV.EFTE Event Creator Periode 2017)**

***IMPACT OF WORKPLACE ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study on CV.EFTE Event Creator Company Period 2017)***

¹Rio Sentosa Husen²Hani Gita Ayuningtias

^{1,2,3}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom

e-mail: ¹sentosa.rio@gmail.com, ²hanigita@gmail.com

Abstrak

Pada era globalisasi saat ini, salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola fungsi-fungsi manajemennya agar sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta kinerja di dalam organisasi. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor kinerja sebuah organisasi.

Perusahaan CV.EFTE Event Creator menerapkan aspek-aspek lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penerapan lingkungan kerja sudah memiliki kesesuaian dengan teori dari lingkungan kerja, akan tetapi masih terdapat beberapa yang tidak terpenuhi. Hal ini mengakibatkan tidak terbentuknya suatu sistem yang utuh dalam memajemen lingkungan kerja di CV. EFTE, aspek manajemen ini dapat digambarkan melalui kinerja karyawan perusahaan sendiri.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.EFTE Event Creator. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan CV.EFTE Event Creator sebanyak 62 Orang. Metode sampel yang digunakan merupakan sampel sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan persentase 77,7% sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase 79,8% dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan

Kata kunci: *Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

Abstract

In the age of globalization today, one of the important things that must be considered by a company is how to manage the functions of it's management so that human resources in a company can be managed properly and correctly to improve the efficiency and effectiveness of work and performance in organization. workplace environment is one of the performance factors of an organization.

At CV.EFTE Event Creator company has implemented workplace environment with the needs of employees. Implementation of workplace environment has conformity to the theory of a workplace environment, but there are still some that are not being met. This resulted in not forming a complete system in managing the workplace environment in CV. EFTE, this management aspect can be described through the performance of the company's own employees.

The purpose of this research is to know how weorkplace environment and employee performance as well the influence of workplace environment on employee performance. The population in this research is employees of CV.EFTE Event Creator company of 62 people.The sample method which is used in this research is census sample, so the sample in this reserch as many as 62 people. Hypothesis in this research tested with using analysis linear regression simple .

The results showed that the workplace environment is in good category with the percentage of 77.7% while employee performance is in the high category with percentage 79.8% and the work environment significantly influence the performance of company employees.

Keyword: *Lingkungan Kerja; Employee performance.*

1. Pendahuluan

Kinerja menurut Ivancevich (2001) ^[4] dalam Dessler (2011) ^[2] adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, untuk memastikan hasil dari kinerja karyawan sesuai dengan perannya dalam kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001) ^[3]. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) ^[5] terbagi menjadi dua golongan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) ^[5] lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan melalui keadaan sekitar kantor yang memiliki wujud fisik.

CV. EFTE *Event Creator* bergerak dalam bidang jasa penanganan event dalam berbagai bentuk kegiatan perusahaan, instansi pendidikan, instansi pemerintahan, kelompok dan organisasi. Perusahaan ini sudah mengimplementasikan Lingkungan Kerja, akan tetapi perbandingan antara teori dan implementasi pada perusahaan CV. EFTE masih terdapat ketidaksesuaian yang menyebabkan tidak terbentuknya suatu sistem yang mengatur semua aspek dalam memajemen pengetahuan di CV. EFTE tersebut. Adanya ketidak sesuaian ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun dari tahun 2015-2017 dan dalam skala cukup baik hingga kurang baik.

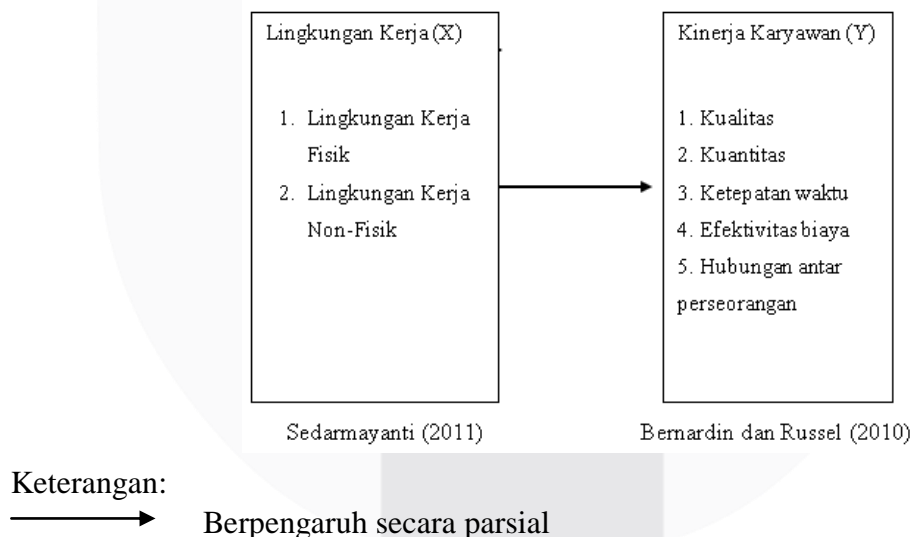
2. Dasar Teori dan Metodologi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) ^[5] terbagi menjadi dua golongan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) ^[5] lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan melalui keadaan sekitar kantor yang memiliki wujud fisik. Wujud fisik ini dapat berupa suhu udara, sumber udara, fasilitas keamanan, tempat kerja dan lain lain. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) ^[5] adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Ivancevich (2001) ^[4] dalam Dessler (2011) ^[2] menyatakan bahwa kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, untuk memastikan hasil dari kinerja karyawan sesuai dengan perannya dalam kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan melalui 5 kriteria aspek penilaian yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar perseorangan yang di ungkapkan oleh Barnadin dan Russel (2010) ^[1].



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 menjelaskan hubungan pengaruh variabel X yaitu Lingkungan Kerja dan variabel Y yaitu kinerja karyawan. Jika Lingkungan Kerja diterapkan sesuai dengan teori di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV.EFTE Event Creator. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan total sampel 62 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier sederhana.

3. Pembahasan

Uji validitas dan reliabilitas harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis deskriptif. Kedua pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pernyataan yang diajukan didalam kuesioner layak untuk diajukan dan digunakan dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dapat melakukan analisis statistik deskriptif yang hasil ada dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	SS	S	TS	STS
Lingkungan Kerja	287	556	79	8
Kinerja Karyawan	174	411	30	5

Sumber: Data Primer yang telah diolah SPSS 23.0 (2017)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dalam menjawab pernyataan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan serta termasuk dalam kategori sudah baik. Setelah melakukan analisis statistik deskriptif, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemudian, setelah uji asumsi klasik telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier sederhana. Tabel berikut adalah hasil ringkasan dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel 2. Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Sig
Konstanta	1.220	3.713	0.000
Lingkungan Kerja	0.753	6.620	0.000
R² = 0,718			

Sumber: Data Primer yang telah diolah SPSS 22.0 (2017)

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yang artinya hipotesis di terima, jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan ($\alpha = 0,050$) yaitu t hitung(7.99100) $>$ t tabel (2.00100) maka Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 71,8% berdasarkan tabel di atas. Selanjutnya hasil perhitungan didapatkan bahwa Lingkungan Kerja (X) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sehingga, bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan CV.EFTE Event Creator. Pada hal ini di dukung hasil dari penelitian Anggapraja (2016) yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Melihat nilai koefisien determinasi (r^2) yang didapat dari output SPSS yaitu sebesar 42,25% menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 42,25% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 57,75% merupakan kontribusi faktor lain selain Lingkungan Kerja (X) yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada perusahaan CV.EFTE Event Creator berada pada kategori baik.
2. Kinerja karyawan pada CV.EFTE Event Creator berada pada kategori tinggi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV.EFTE Event Creator sebesar 42,25%, Sedangkan sisanya sebesar 57,75% merupakan kontribusi faktor selain Lingkungan Kerja (X) yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka:

- [1] Barnadin, H.John dan Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
 [2] Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

- [3] Habibah, 2001, Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37
- [4] Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management*. Eighth Edition. McGraw-Hill.
- [5] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

