

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II CABANG HUSEIN
SASTRANEGARA BANDUNG**

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. ANGKASA PURA II BANDUNG HUSEIN SASTRANEGA
BRANCH***

Ilham Maulana Dwi Juliyanto¹, Alex Winarno²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

maulanadwi@student.telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Latar belakang dari penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah yang ada di dalam PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung yang terkait dengan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antar variabel yang diteliti di dalam penelitian ini. Di antaranya Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan teknik *non-probability sampling* dan jenis *sampling jenuh* dengan membagikan kuesioner penelitian sebesar 58 responden.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung menunjukkan bahwa hasil dari variabel Lingkungan Kerja termasuk ke dalam kategori “baik”, adapun hasil dari variabel Kepuasan Kerja termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dan pada variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori “sangat baik”. Pada Penelitian ini menunjukkan hasil dari variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Abstract

The background of this research is to solve the problems that exist in PT. Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung branch which is related to the Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance. Therefore, this study aims to analyze and test the influence between the variables studied in this study. Among them are Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Angkasa Pura II branch Husein Sastranegara Bandung.

This study uses quantitative methods using analytical techniques used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The sampling technique used is using non-probability sampling technique and the type of sampling is saturated by distributing research questionnaires of 58 respondents.

The results of research conducted on PT. Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung branch shows that the results of the Work Environment variable are included in the "good" category, while the results of the Job Satisfaction variable are included in the "very good" category and the Employee Performance variable is included in the "very good" category. In this study, the results of the work environment and job satisfaction variables on employee performance showed positive and significant results, either partially or simultaneously.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Work Environment

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai aset penting di dalam sebuah perusahaan karena faktor ini yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun teori Menurut [1] didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, actuating and controlling*, dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen SDM bertujuan untuk mengatur manusia di dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak organisasi yang harus di jaga dan di kendalikan dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu keberhasilan dalam pencapaian tugas terhadap individu akan mendapatkan penetapan terhadap kinerja organisasi. Menurut [2] Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Dengan begitu kinerja karyawan dapat di artikan sebagai penunjang keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka harus melakukan evaluasi kinerja terhadap para pegawai berdasarkan langkah-langkah sistematis sesuai dengan prosedur teknis pembinaan dan pengembangan karier karyawan yang sudah standar dan berlaku dalam sistem manajemen kepegawaian.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di suatu perusahaan. Faktor yang diduga berpengaruh signifikan pada penurunan tingkat kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Menurut [3] bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan kerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Dengan begitu ada hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu peran dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana dalam bekerja semakin aman dan sehat tempat tersebut maka semakin nyaman untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun dengan banyaknya keberhasilan pegawai dalam perusahaan, ada faktor lingkungan kerja yang berpengaruh dan harus mendapatkan perhatian yang lebih. Menurut [4] lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
3. Bagaimana lingkungan kerja pegawai PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung baik secara parsial maupun simultan?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [5] Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut [6] Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

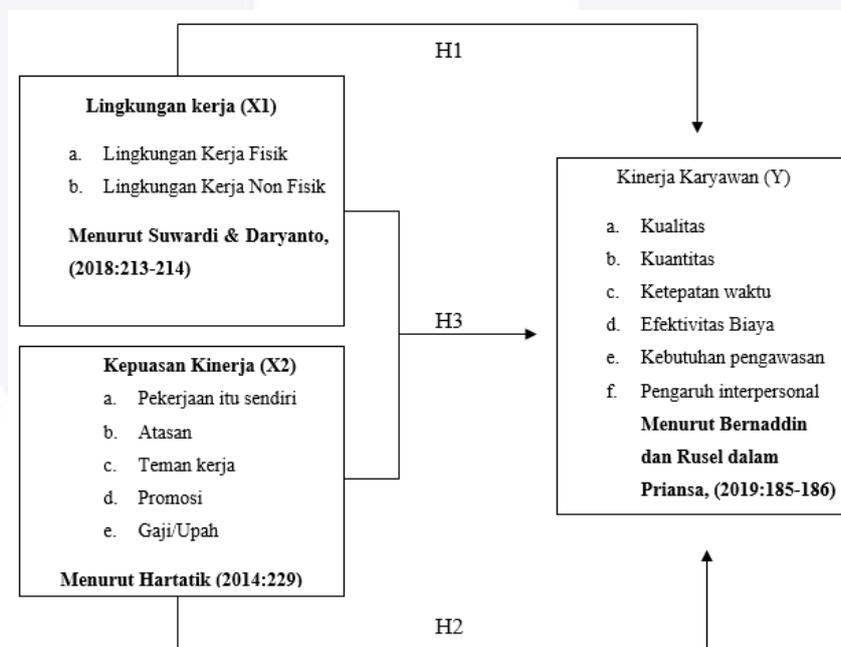
2.3 Kepuasan Kerja

Menurut [7] kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut [8] Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala *likert* dengan dengan sampel 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (*Knowledge Sharing*) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 58 responden pada karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

TABEL 1
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.037	7.211		2.778	.010
	lingkungankerja	.187	.180	.148	1.039	.309
	kepuasankerja	.619	.128	.687	4.831	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan dari Tabel 1 hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20.037 + 0.187X_1 + 0.619X_2$$

Pada persamaan tersebut diperoleh nilai a sebesar 20.037 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. B_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0.187, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel, lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.187, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini, B_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0.619 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.619, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

1) Hasil Pengujian pada Regresi Parsial (Uji t)

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $5.222 > 2.004$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima sehingga variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.
2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $6.805 > 2.004$ dan tingkat signifikansi $0.00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.

2) Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

TABEL 2

HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.089	2	379.545	34.759	.000 ^b
	Residual	600.566	55	10.919		
	Total	1.359.655	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Olah SPSS Penulis (2021)

Nilai dari f hitung sendiri yaitu sebesar 34.759 dan nilai signifikansi nya sebesar 0.000. maka dapat disimpulkan bahwa , pengaruh dari lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung $34.759 > 2.77$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. maka dari variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 3

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.542	330.445
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependet Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olah SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan dari tabel 3 Hasil dari koefisien determinasi yaitu, nilai R square sebesar 0.558 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.558 atau 55.8% dan sementara 44.2% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan perihal pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung, maka dapat diambil sebuah kesimpulan di mana dapat memberikan jawaban bagi permasalahan yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung termasuk ke dalam kategori baik.
- 2) Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- 3) Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- 4) Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung yang memiliki skor koefisien determinasi sebesar 55,8%.

Referensi

- [1] Sofyan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH.
- [2] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- [3] Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Management Analysis Journal* 5, 315-324.
- [4] Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara* Vol. 3, 66-79.
- [5] Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [7] Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajeen* Vol 2, 69-88.
- [8] Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.