

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
STUDI PADA TOWER MANAGEMENT PT INDOSAT TBK**

Ria Astri Kirana, Titik Purwinarti dan Mawarta Onida

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Jakarta

kirana6691@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada *Tower Management Grup* PT Indosat, Tbk yang berlokasi di Kantor Pusat PT Indosat Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang yang merupakan karyawan *outsourcing* Tower Management Group PT Indosat. Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* Jenis metode penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini ada dua variable, variabel X adalah lingkungan kerja sedangkan variable Y adalah kinerja karyawan *outsourcing*. Analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Indosat, Tbk. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan program *computer SPSS for Windows Release 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa 28,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* PT Indosat, Tbk.

Kata kunci : *Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja karyawan, Outsourcing, Pengaruh*

Abstract

This research aimed to explain about the influence of Work environment on outsourcing employee performance at PT Indosat, Tbk is located at Head Quarter of PT Indosat Tbk Jakarta. The population in this research are 45 person as outsourcing employee of Tower Management Group PT Indosat, Tbk. Saturation sampling technique is used by the researcher to obtain the sample. Research method of this research is quantitative method. There are two variables in this research. Variable X is work environment, variable Y is employee performance. Quantitative analyze aimed to test the hypothesis there or there is no the influence of work environment on outsourcing employee performance. Hypothesis test used by using simple linear regression and analysis using the computer program SPSS for Windows Release 22. The result of this research showed that work environment have positive and significant effect on employee performance. Data analysis showed that 28,3% employee performance influenced by work environment, the remaining 71,7% is influenced by other variables that are not examined in this research. From these results it can be concluded that a good work environment will improve employee performance outsourcing PT Indosat , Tbk.

Keywords : Physics work environment, non-physics work environment, employee performance, outsourcing, influence

PENDAHULUAN

Lingkungan yang nyaman dan bersih merupakan dambaan semua orang. Manusia sebagai makhluk hidup membutuhkan lingkungan yang sehat dan nyaman. Jika lingkungan sehat dan nyaman maka orang yang berada pada tempat tersebut akan merasa senang. Begitu pula dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya. Jika lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan merasa senang dan betah sehingga menimbulkan semangat dan kinerja akan baik. Karyawan merupakan salah satu asset perusahaan sehingga banyak hal yang harus diperhatikan terkait peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah salah satu tujuan organisasi untuk mencapai tujuan karyawan. Lingkungan kerja menjadi peranan penting dalam menunjang kegiatan. PT Indosat merupakan salah satu perusahaan terbesar yang memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan komunikasi dalam lingkungan tersebut berjalan dengan lancar maka kinerja yang dihasilkan akan baik dan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, maka motivasi karyawan berkurang sehingga kinerja karyawan pun menurun. PT. Indosat adalah salah perusahaan swasta yang menggunakan jasa *outsourcing*. Para karyawan *outsourcing* juga harus diperhatikan kinerjanya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Indosat, Tbk”.

Identifikasi Masalah

Ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Apa saja jenis lingkungan kerja perusahaan?

- b. Bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan?
- c. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing*?

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat, Tbk dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Indosat?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Indosat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* Tower Management Group PT Indosat.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (200:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu.

lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara.

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kinerja

Hasibuan (2009:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2004: 612), kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator antara lain : Kuantitas hasil kerja, meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, kualitas hasil kerja yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT Indosat Tbk Tower Management Grup yang berjumlah 45 karyawan *outsourcing*. Menurut Sumarsono (2004) menyatakan

bahwa apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* Tower Management Group PT Indosat Tbk yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode kuesioner. Pengujian menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji korelasi sederhana, uji linieritas dan uji normalitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument valid atau tidak. Penelitian yang dilakukan ini ada 2 (dua) variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Uji validitas dilakukan pada pretest kepada 15 calon responden. Hasil uji validitas pre test tersebut menunjukkan pernyataan tidak valid pada variable X adalah 2 pernyataan sedangkan variable Y memiliki pernyataan tidak valid 5 pernyataan. Setelah diuji validitas pada pre test, kemudian pernyataan tidak valid tersebut dibuang dan pernyataan yang valid disebar lagi pada penelitian lapangan pada 45 responden. Hasil pada uji validitas penelitian lapangan menunjukkan bahwa pernyataan instrument valid semua. Kemudian uji selanjutnya adalah uji

reliabilitas dimana menggunakan rumus Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai Cronbach' Alpha > 0,60 yaitu masing-masing variable memiliki reliabilitas sebesar 0,733 dan 0,755.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada spss dapat dilihat bahwa data X dan Y terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Yaitu 0,2 > 0,05 Dengan demikian semua data terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variable bebas (Lingkungan Kerja) mempunyai hubungan linier terhadap variabel terikat (Kinerja)

Analisa Korelasi sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi (r hitung) didapat korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (r) adalah 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja

Analisis Regresi Linier sederhana

Hasil pengujian Uji regresi dilakukan untuk mengukur hubungan secara linear antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapatkan adalah :

$$Y = 16,047 + 0,521X$$

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan, berarti nilai koefisien 0,521 bermakna, setiap kenaikan faktor Lingkungan Kerja sebesar 1, akan ada kenaikan faktor Kinerja sebesar 0,521.

Uji t

Uji signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.047	5.919		2.711	0.01
	X	0.521	0.126	0.532	4.12	0

Berdasarkan tabel diatas nilai t variabel X (4.120) lebih besar dari nilai t tabel (2,016), sehingga Ha diterima. Dengan kata lain ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat diketahui melalui koefisien determinasi yaitu:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	0.283	0.266	3.2

Pada tabel terlihat bahwa nilai R yaitu koefisien korelasi sebesar (0.532), hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang / cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa korelasi 0,532 adalah positif, yaitu menunjukkan bahwa hubungannya adalah searah.

Koefisien determinasi R² (0,283). Jadi nilai koefisien determinasi adalah 0,283 X 100% = 28,3%, yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Indosat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Studi pada Tower Management Group PT Indosat Tbk”, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. koefisien korelasi sebesar (0.532), hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang / cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan *Outsourcing*. Dapat dilihat bahwa korelasi 0,532 adalah positif.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel yaitu $4,120 > 2,016$. Sesuai dengan ketentuan bahwa hasil uji t tersebut bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Tower Management Group PT Indosat Tbk terhadap variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing*.
2. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2), nilai koefisien determinasi menunjukkan 0,283 atau 28,3% yang artinya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, sedangkan sisanya yaitu 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah perusahaan sudah memiliki lingkungan kerja yang baik, namun diharapkan pihak perusahaan juga perlu meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing*, yaitu pemberian motivasi. Pemberian motivasi antara lain dapat berupa memberikan kesempatan kepada karyawan *outsourcing* agar dapat

mengembangkan diri misalnya dapat diberikan pelatihan (*training*). Selain itu faktor lain yang perlu diperhatikan adalah peningkatan gaji. Perusahaan *outsourcing* sebaiknya mempertimbangkan untuk sistem pemberian gaji yang berbasis pada lamanya masa bekerja karyawan dan tingkat pendidikan karyawan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar Sunyoto Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung
- Hartatik Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN
- Kasmadi dan Sunariah.2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- NitiseMITO,Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalias Indonesia
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Prawirosentono, Suryadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju
- Sinambela, Poltak, Lijan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.Yogyakarta : Graha Ilmu

- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiani Teguh Ambar dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo