

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA VILLA XYZ JIMBARAN

Bambang Wijayanto

Program Studi Sistem Informasi STMIK STIKOM Bali
Email: bambangwijayantostikombali@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong produktivitas seorang pegawai. Yang memiliki peranan penting di dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah Human Resource Department di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, menciptakan pegawai yang bermutu, meningkatkan prestasi pegawai dan meningkatkan semangat pegawai untuk menciptakan sikap loyal terhadap perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada villa XYZ. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yang bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Vila XYZ Jimbaran. Kinerja karyawan pada Villa XYZ Jimbaran 45,2% dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

A supportive work environment can encourage the productivity of an employee. Which has an important role in creating a good work environment is the Human Resource Department within a company. The work environment can affect employee productivity, create quality employees, improve employee performance and increase employee morale to create loyalty towards the company, so the authors are interested in conducting research on the influence of the work environment on employee performance at XYZ villas. The approach used in this study using a quantitative approach. This type of research is correlation research, which aims to determine the pattern and closeness of the relationship between two or more variables. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of the work environment (independent variables) on employee performance (dependent variable). The conclusion obtained from this study is that there is a positive and significant relationship between the work environment and employee performance at Jimbaran XYZ Villa. Employee performance at Villa XYZ Jimbaran 45.2% is influenced by the existing work environment.

Keywords: work environment, employee performance

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong produktivitas seorang pegawai. Selain itu lingkungan kerja juga dapat menciptakan pegawai yang bermutu serta meningkatkan prestasi pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat pegawai agar memiliki sikap loyal kepada perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat berupa lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berupa peralatan yang memberikan kenyamanan pada pegawai bekerja seperti kursi dan meja, computer yang memadai, telepon dan lain-lain nya. Selain itu lingkungan kerja fisik juga dapat berupa ketenangan, cahaya yang memadai, sirkulasi udara dan aroma ruangan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan atasan dan bawahan dalam satu departemen, atasan satu departemen dengan atasan departemen lainnya, hubungan antara bawahan satu departemen dengan bawahan departemen lainnya serta hubungan bawahan satu departemen dengan atasan departemen lainnya.

Yang memiliki peranan penting di dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah Human Resource Department di dalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, Human Resource Department Villa XYZ menerapkan beberapa langkah untuk mendorong produktivitas pegawai, menciptakan pegawai yang bermutu, meningkatkan prestasi pegawai dan meningkatkan semangat pegawai agar memiliki sikap yang loyal terhadap perusahaan. Langkah yang diambil diantaranya adalah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk pegawai, menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam satu departemen, atasan satu departemen dengan atasan departemen lainnya, hubungan antara bawahan satu departemen dengan bawahan departemen lainnya serta hubungan bawahan satu departemen dengan atasan departemen lainnya.

Fasilitas-fasilitas memadai yang diberikan kepada pegawai di antaranya: peralatan kerja, ruangan kerja yang nyaman, seragam, jaminan kesehatan, jaminan makan, tempat beristirahat yang nyaman, gaji yang sesuai dengan jabatan dan kinerja, upah yang layak, dan lain lain nya. Untuk menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam satu departemen, atasan satu departemen dengan atasan departemen lainnya, hubungan antara bawahan satu departemen dengan bawahan departemen lainnya serta hubungan bawahan satu departemen dengan atasan departemen lainnya Human Resource Department Villa XYZ melakukan langkah seperti Staff Gathering yang dapat mempertemukan seluruh pegawai villa XYZ.

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu : (1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; (2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; (3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan (4) Kehadiran, meliputi:

regulasi, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu; (5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan (H, 2011).

Manfaat penilaian kerja menurut Notoatmodjo (2003) adalah sebagai berikut: (1) Peningkatan prestasi kerja, karena dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka; (2) Kesempatan kerja yang adil, sebab penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya; (3) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, karena melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka; (4) Penyesuaian kompensasi, disebabkan penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya; (5) Keputusan-keputusan promosi dan demosi, melalui hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek; (6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, sebab hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, yang artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja; dan (7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, karena penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan latar belakang diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, menciptakan pegawai yang bermutu, meningkatkan prestasi pegawai dan meningkatkan semangat pegawai untuk menciptakan sikap loyal terhadap perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Villa XYZ.

2. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistic. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (Yamin, 2011), penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan aspek lingkungan kerja mana yang lebih berpengaruh.

Penelitian ini dilakukan di villa XYZ yang berlokasi di Jimbaran Bali. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2017 sampai bulan Desember 2017. Villa XYZ Jimbaran memiliki karyawan yang berjumlah 150 yang terbagi dalam berbagai departemen yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah *Proportionate stratified random sampling* menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182) dan tingkat kesalahan 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus Slovin, dari populasi 150 karyawan diperoleh 110 sampel karyawan, maka jumlah sample yang diambil berdasarkan masing-masing departement ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jml populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$. Berikut hasil perhitungan sampel penelitian per departemen.

Tabel 1. Perhitungan Sampel Penelitian per Departemen

No	Departement	Populasi	Sampel
1	Sales and Marketing	30	22
2	HRD	10	7
3	Financial	20	15
4	F&B Product	20	15
5	F&B Service	20	15
6	House Keeping	30	22
7	Engineering	10	7
8	Front Office	10	7
	JUMLAH	150	110

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuisisioner mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada para karyawan di Villa XYZ Jimbaran. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert.

Table 2. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No Item
1	Lingkungan Kerja	a. Pewarnaan Ruang	1. warna dinding 2. komposisi warna	Karyawan	1,2
		b. Kebersihan	1. keadaan ruang kerja 2. keadaan toilet	Karyawan	3,4
		c. Pertukaran udara	1. suhu udara 2. alat pengatur suhu udara 3. fungsi ventilasi	Karyawan	5,6,7
		d. Penerangan	1. intensitas cahaya	Karyawan	8,9
		e. Keamanan	1. jaminan keselamatan	Karyawan	10,11,12,13

			karyawan 2. jaminan keselamatan barang karyawan 3, peralatan keamanan 4. ancaman pihak luar		
	f. kebisingan		1. konstruksi ruang kerja 2. alat peredam suara 3. pengaruh kebisingan	Karyawan	14,15,16
	g. hubungan antar karyawan		1. komunikasi 2. kerjasama	Karyawan	17,18,19,20
	h. hubungan dengan atasan		1. Komunikasi 2. Perhatian	Karyawan	21,22

Table 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	No Item
2	Kinerja Karyawan	a. Kuantitas dari Hasil	1) Banyaknya Pekerjaan yang dikerjakan 2) Jumlah Pekerjaan yang terselesaikan	Karyawan	1,2,3,4,5
		b. Kualitas dari Hasil	1) Kesesuaian Kemampuan Diri dengan Tupoksi 2) Kemampuan dalam Bekerja 3) Tingkat Kesalahan dalam Bekerja 4) Hasil Pekerjaan		
		c. Ketepatan Waktu dari Hasil	1) Kesesuaian Waktu	Karyawan	11,12,13,14

	Penyelesaian dengan Target Lembaga		
	2) Pemanfaatan Waktu		
d. Kehadiran	1) Keberadaan pada Waktu Jam Kerja	Karyawan	15,16,17
	2) Kesesuaian Jam Kerja		
	3) Keaktifan dalam Kegiatan		
e. Kemampuan Bekerja Sama	1) Tingkat Partisipasi	Karyawan	18,19

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2010), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis data statistik Deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2010), statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Statistik deskriptif menurut (Arif, 2007), mempunyai dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan bahwa gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati.

Pengelompokan interval nilai angket, dengan rentang data 5, maka *range* (panjang kelas interval) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengelompokan Interval Nilai Angket

Persentase	Keterangan
81 – 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Kurang Baik
21% - 40%	Tidak Baik
0% – 20%	Sangat Tidak Baik

Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana.

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai Pada Villa Xyz Jimbaran.

H_a: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai Pada Villa Xyz Jimbaran.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 5. Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
1	Pewarnaan Ruangan	635	800	79%	Baik
2	Kebersihan	670	800	84%	Sangat Baik
3	Pertukaran Udara	950	1200	79%	Baik
4	Penerangan	630	800	79%	Baik
5	Keamanan	1250	1600	78%	Baik
6	Kebisingan	960	1200	80%	Baik
7	Hubungan Antar Karyawan	1200	1600	75%	Baik
8	Hubungan dengan atasan	600	800	75%	Baik
	JUMLAH	6895	8800	79%	Baik

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Persentase Pencapaian dan Kategori per Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
1	Kuantitas dari Hasil	1600	2000	80%	Baik
2	Kualitas dari Hasil	1650	2000	83%	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktudari Hasil	1260	1600	79%	Baik
4	Kehadiran	950	1200	79%	Baik
5	Kemampuan bekerjasama	630	800	79%	Baik
	TOTAL	6090	7600	80%	Baik

Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Villa XYZ Jimbaran; (2) H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Villa XYZ Jimbaran. Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Koef.	r	r ²	T	t _{0,05(1;110)}	P	Ket.
(konstanta)	31,33						
Lingkungan Kerja	0,425	0,673	0,452	8,374	1,982	< 0,001	Signifikan

Nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,425 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,425 poin. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil yang diperoleh berdasarkan tabel di atas yaitu t_{hitung} sebesar 8,374 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,982 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Villa XYZ Jimbaran.

4. Simpulan

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Villa XYZ Jimbaran. Kinerja karyawan pada Villa XYZ Jimbaran 45,2% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada.

Pustaka Acuan

- Arif, F. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- H, U. (2011). *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, .* Bandung: Alfabeta.
- Yamin, S. (2011). *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.