

PENGARUH STATUS PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)

Bayu Aditya Nugraha
Moehammad Soe'oed Hakam
Heru Susilo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : bayuaditya_n@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to examine status of employment and working environment simultaneous and partial to employee performance . The result from multiple linear regression analysis indicates that the independent variable, status of employment and working environment , both simultaneously and partially have positive impact and significant relationship with employees' performance. Based on the results, it can be concluded that workers are satisfied and comfortable with status of employment and working environment provided by the company. Furthermore relationship between employees and leader are much better even though the employees are having different status of employment. The performance of permanent employees is better than the performance temporary employees so hopefully companies can increase their status of employment to increase employee performance.

Keywords : Status of Workers, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh status pekerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan serta mengetahui kinerja mana yang lebih baik antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian yaitu status pekerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan puas dan nyaman dengan status pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hubungan antar karyawan dan pimpinan membaik walaupun memiliki status pekerja yang berbeda. Kinerja karyawan tetap lebih baik daripada kinerja karyawan tidak tetap sehingga diharapkan perusahaan dapat meningkatkan status pekerja demi menaikkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Status Pekerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan SDM di Indonesia sudah mulai berkembang pesat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Namun terkadang masyarakat tidak dapat bekerja di posisi atau status pekerjaan yang diharapkan. Hal ini tentu saja menjadi fakta bahwa ketidakseimbangan antara persediaan dan permintaan bukan hanya dalam kuantitas tetapi juga kualitas.

Status pekerja merupakan hal yang masih dianggap hal yang kurang penting bagi perusahaan. Status pekerja di sini yaitu status pegawai tidak tetap atau status pegawai tetap. Status pekerja secara tidak langsung bisa mempengaruhi motivasi karena pegawai butuh kejelasan apakah pegawai tersebut merupakan pegawai tetap atau pegawai tidak tetap. Beberapa pegawai lebih suka memilih untuk menjadi karyawan tetap. Alasan yang paling sering muncul adalah demi keamanan finansial, kepastian karier, dan status.

Lingkungan kerja perusahaan juga salah satu merupakan hal yang penting dalam pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada tingkat kenyamanan karyawan saat melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja tentu berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan tersebut.

Lingkungan yang menyenangkan secara tidak langsung akan menimbulkan rasa nyaman yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan sebaliknya bila lingkungan tidak menyenangkan akan menimbulkan rasa acuh terhadap lingkungan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karena kurangnya komunikasi terhadap pegawai lainnya.

Kinerja merupakan hasil output dari suatu proses produksi baik berupa barang maupun jasa. Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari betapa efektif produk dan jasa tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan pada para pelanggan. Kinerja dapat dijadikan indikator kesuksesan suatu perusahaan maupun perorangan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa status pekerja dan lingkungan kerja karyawan merupakan beberapa bagian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung tentu akan menjadi penentu jumlah laba yang akan di peroleh oleh perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengamati apakah status pekerja dan lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Auto 2000. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan maka penulis tertarik membahas masalah tersebut dalam skripsi yang berjudul **Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang).**

KAJIAN PUSTAKA

Status Pekerja

Status pekerja yang dimaksud adalah Karyawan Tetap yang diikat oleh PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan Karyawan Tidak Tetap yang diikat oleh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). PKWTT atau karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). PKWTT atau karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan PKWT atau karyawan tidak tetap. PKWT atau karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya diperkerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. PKWT atau karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi.

Berdasarkan penjelasan di atas, sudah tertera dengan jelas bahwa di UU No. 13 Tahun 2003 sudah mengatur perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Adapun keuntungan menjadi pekerja PKWT yaitu besarnya kesempatan menambah kemampuan dan kompetensi, luasnya relasi dan jejaring, Penghasilan, dan Fleksibilitas. Akan tetapi, pekerja/ buruh PKWT tidak dapat menutup mata akan kelemahan-kelemahan bekerja sebagai pekerja PKWT. Di antara kelemahan tersebut adalah jenjang karier dan jaminan sosial. Pekerja PKWT dapat berubah menjadi pekerja PKWTT jika kontrak lebih dari 3 tahun, kontrak tidak tertulis, melakukan kegiatan di luar yang ditentukan dan atas inisiatif pekerja dan/atau pemberi kerja.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013:43) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menciptakan kondisi kerja atau memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja sehingga membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, hubungan karyawan dengan orang lain yang ada di perusahaan dan lain-lain.

Berdasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer, dan karyawan perlu memahami bahwa semua elemen di perusahaan memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manajer yang tidak memiliki keterampilan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kunci utama dari keberhasilan suatu hubungan yang produktif adalah adanya unsur timbal balik masing-masing pihak sehingga seluruh elemen merasakan manfaatnya atau terpenuhinya kebutuhan dari kedua pihak baik dari pimpinan ke karyawan maupun karyawan ke pimpinan.

Kinerja Karyawan

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat betapa efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan pada para pelanggan. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan-pelayanan tersebut. Salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan yang berkontribusi menuju *superior organization performance* (kinerja

organisasi yang superior). Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Demi memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Penilaian kinerja sebagai kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Bagaimanapun ras, gender, dan usia dalam penilaian kinerja harus diwaspadai agar tidak mempengaruhi penilaian atau persepsi mengenai keadilan. Ketidakadilan dalam penilaian kinerja adalah hal yang mungkin terjadi akibat persaingan dan iklim kompetisi yang makin ketat dalam dunia kerja. Suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan-tujuannya dan melakukannya dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. Oleh karena itu, produktivitas mengimplikasikan sebuah persoalan untuk efektivitas maupun efisiensi. Salah satu persoalan utama perilaku organisasi adalah produktivitas.

Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Herzberg dalam buku Sunyoto (2010:195) telah melakukan penelitian dan menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga "Motivator" dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik.

Faktor-faktor higienis bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan. Locke dalam buku Sunyoto (2010:211) *Equity theory* adalah orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan

orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

Hipotesis:

1. H1 : Status Pekerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Status Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang didalamnya menjelaskan mengenai berbagai permasalahan yang terjadi untuk dianalisis dan diimplementasikan berdasarkan data-data angka sebagai bahan penelitiannya. Penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*) adalah penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksploratori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Karena bersifat mendasar, penelitian ini disebut penjelajahan (*eksploration*).

Analisis data merupakan proses mengolah data yang telah diperoleh di lapangan dan diperlukan pemilihan metode yang tepat guna mendapatkan hasil analisis yang akurat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian seperti karakteristik responden dan indikator masing-masing variabel. Data yang diperoleh diolah dan ditabulasikan dalam tabel lalu dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka persentase, *mean*, dan *grand mean*.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan dalam menganalisis pengaruh setiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap

variabel terikat, dengan jumlah variabel bebas minimal dua.

3. Uji F (Analisis Regresi Simultan)

Uji F (analisis regresi simultan) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) apakah memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama.

4. Uji t (Analisis Regresi Parsial)

Uji t (analisis regresi parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y)

5. Analisis Uji Beda

Analisis uji beda atau analisis komparasi atau komparatif adalah bentuk analisis variabel (data) untuk mengetahui perbedaan diantara dua kelompok variabel (data) atau lebih. Analisis uji perbedaan atau komparatif sering disebut uji signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Penulis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows ver 16.00* didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.207 | 2.154 | | .560 | .577 |
| | Status Pekerja | .214 | .062 | .207 | 3.465 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | 1.104 | .083 | .793 | 13.241 | .001 |

R 0,910

R Square 0,828

Adjusted R Square 0,823

Sumber: Data Primer diolah 2016

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,207 + 0,214 X_1 + 1,104X_2$$

Persamaan regresi pada tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat untuk setiap tambahan status pekerja (X_1). Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214 apabila status pekerja mengalami peningkatan dengan asumsi variabel

yang lainnya dianggap konstan. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,104 untuk setiap tambahan lingkungan kerja (X_2) dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan penjabaran persamaan regresi pada tabel 1 diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu status pekerja sebesar 0,214 dan lingkungan kerja sebesar 1,104 sehingga disimpulkan bahwa status pekerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga status pekerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Uji F (Analisis Regresi Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak. Apabila hasil analisis signifikan, maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel 2 nilai sig.F $0,000 < \alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas (status pekerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji t (Analisis Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. H_0 ditolak apabila sig.t $< 0,05$ maka hasil uji t signifikan. Sebaliknya H_0 diterima apabila sig.t $> 0,05$ maka hasil uji t tidak signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1.

Uji t antara status pekerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig.t $0,000 < \alpha = 0,05$ maka pengaruh status pekerja (X_1) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1 adalah H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa status pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata bila terjadi kenaikan status pekerja.

Uji t antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig.t $0,001 < \alpha = 0,05$ maka pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. H_0 ditolak berdasarkan hasil uji t pada tabel 1 sehingga

Tabel 2. Hasil Uji F (Analisis Regresi Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1192.698 | 2 | 596.349 | 149.508 | .000 ^a |
| | Residual | 247.302 | 62 | 3.989 | | |
| | Total | 1440.000 | 64 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Status Pekerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer diolah 2016

diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Analisis Uji Beda

Analisis komparatif atau analisis komparasi atau uji beda adalah bentuk analisis variabel (data) untuk mengetahui perbedaan diantara dua kelompok variabel (data) atau lebih. Hal ini dapat dikatakan apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima sebaliknya probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 3. Analisis Uji Beda

| KINERJA | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | |
|-----------------------------|-------------------------|---|-------|------------------------------|------|-----------------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) |
| | Equal variances assumed | 4.538 | .037 | 2.457 | 63 | .017 |
| Equal variances not assumed | | | 2.419 | 56.104 | .019 | |

Sumber: Data Primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas Sig. (2-tailed) 0,017. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap.

Nilai t hitung positif (2,457) sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tetap memiliki kinerja lebih baik dibandingkan pegawai tidak tetap.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dilakukan penulis didapatkan bahwa responden menyatakan setuju dengan semua item yang diajukan oleh penulis dalam variabel status pekerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rata-rata variabel Status Pekerja (X1) sebesar 3,94 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa responden menyatakan setuju dengan kenaikan status pekerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,96. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa responden menyatakan setuju dengan pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,89 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa responden menyatakan setuju dengan kinerja responden sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, waktu yang ditetapkan dan terdapat peningkatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan status pekerja dan lingkungan kerja yang diberikan oleh Auto 2000 Sukun berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh secara Simultan antara Status Pekerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan SPSS yang dilakukan penulis model analisis regresi masuk kedalam kategori signifikan karena nilai $\text{sig.F } 0,000 < \alpha = 0,05$ yang menyebabkan H_0 ditolak. Mengacu pada data tersebut penulis menyimpulkan variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (status pekerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,828 artinya 82,8% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu status pekerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan 17,2% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,910 menunjukkan hubungan antara variabel bebas yaitu status pekerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori hubungan yang erat karena berada pada selang 0,71 – 0,90. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat positif yang berarti variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh penulis maka diambil kesimpulan bahwa status pekerja dan lingkungan kerja yang ada di Auto 2000 Sukun Malang memberikan kontribusi serta berpengaruh secara simultan terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan didapatkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 82,8% , koefisien korelasi (R) sebesar 0,910 ; dan nilai sig.F (Uji Simultan) sebesar 0,000 artinya H_1 (Hipotesis 1) yaitu Status Pekerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berdasarkan perhitungan uji beda yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas (Sig. 2-tailed) 0,017 yang berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kinerja pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap. Nilai t hitung positif (2,457) sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai tetap memiliki kinerja lebih baik dibandingkan pegawai tidak tetap berarti status pekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya bila Auto 2000 Sukun Malang menginginkan kenaikan kinerja karyawan harus ditunjang dengan kenaikan status pekerja.

3. Pengaruh Status Pekerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan SPSS yang dilakukan penulis didapatkan uji t antara status pekerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai $\text{sig.t } 0,000 < \alpha = 0,05$ maka pengaruh status pekerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan dan H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa status pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata bila terjadi kenaikan status pekerja maka artinya H_2 (Hipotesis 2) yaitu Status Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa status pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Sukun Malang yang direspon secara positif. Status pekerja Auto 2000 Sukun Malang juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan .

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan SPSS yang dilakukan penulis didapatkan uji t antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $\text{sig.t} (0,001) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan berarti H_0 ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata artinya H_3 (Hipotesis 3) yaitu Status Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Auto 2000 Sukun Malang. Lingkungan kerja Auto 2000 Sukun Malang juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilakukan penulis untuk menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap kinerja perusahaan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah variabel status pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Status pekerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan tingkat kepuasan dan kenyamanan karyawan cukup tinggi. Terbukti dengan komitmen karyawan untuk menunjukkan

kinerja karyawan yang lebih baik apabila terjadi kenaikan status pekerja dari karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap. Hal ini didukung dengan peningkatan dan menjaga hubungan dengan seluruh karyawan serta dengan pimpinan untuk kenaikan status karyawan namun karyawan masih menginginkan kenaikan jabatan karena masih kurang puas dengan jabatan yang diterima saat ini.

2. Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja cukup tinggi. Terbukti dengan kepuasan karyawan terhadap ventilasi, penerangan, serta hubungan antar karyawan. Hasil kepuasan karyawan dapat dilihat dengan meningkatnya kinerja karyawan namun karyawan masih kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan saat ini.
3. Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan sudah cukup baik. Hal ini terbukti dengan karyawan dapat mencapai kualitas dan kuantitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan saat ini. Karyawan sudah dapat mencapai peningkatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan walaupun karyawan masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan.
4. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas (status pekerja dan lingkungan kerja) terhadap kinerja perusahaan dilakukan dengan pengujian F-test. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $\text{sig.F} 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga hasilnya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (status pekerja (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2)).
5. Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yang terdiri atas status pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kedua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil analisis uji beda nilai probabilitas Sig. (2-tailed) 0,017 dan H_0 ditolak sehingga

disimpulkan terdapat perbedaan signifikan antara kinerja pegawai tetap dengan kinerja pegawai tidak tetap. Nilai t hitung positif sehingga diambil kesimpulan bahwa pegawai tetap memiliki kinerja lebih baik dibandingkan pegawai tidak tetap.

7. Hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan parsial serta kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan tidak tetap.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan peningkatan posisi serta kompensasi yang sudah diberikan perusahaan saat ini. Hal ini sangat berguna untuk mempertahankan motivasi karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencegah keluarnya karyawan yang berprestasi kerja baik.
2. Meningkatkan lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara terus menerus dan berkelanjutan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan tingkat kenyamanan dan kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Mengingat variabel bebas yang terdapat dalam penelitian yang sudah dilakukan penulis mempengaruhi citra perusahaan dan hal yang sangat penting diharapkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawan, Emmanuel. 2013. *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Dunia Cerdas. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2011. *Undang-Undang Ketenagakerjaan UU RI No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial UU RI No. 2 Tahun 2004*. SL Media. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suyanto., dkk. 2004. *Metode Penelitian Sosial : berbagai alternatif pendekatan*. Kencana. Jakarta.