

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUATU PERUSAHAAN DI JAKARTA

Ulva Ardhianti¹, Ade Irma Susanty²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ulvaardhianti.student@telkomuniversity.ac.id , ²adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstract : *A company requires to have a good quality of employees in order to achieve an optimal performance. One of the ways to achieve a good quality of employees is by paying attention to their work environment in order to create a comfortable work atmosphere. In this current era, most of the companies have realized about the change of generations that requires them to have more open, flexible, and comfortable work environment.*

This research aims to portray two types of work environments that consist of physical and non-physical work environment. Moreover, the technique used for this research is the non probability sampling technique based on 31 respondents from a company in Jakarta. Furthermore, this research used descriptive quantitative method with the analysis of Simple Linear Regression

Descriptive analysis result shows that both of the physical and non-physical work environment variable are in the good category. Likewise, the performance variable is also in the good category. Moreover, based on the analysis of determination coefficient, the quantity of the R-square is 0.575. It means that 57.5% of employees performance is influenced by their work environment. While the remaining 42.5% (100% - 57.5%) is influenced by the other variables besides the work environment. In addition, T test result shows that T arithmetic is greater than T table ($6.262 > 2.045$), and the significance is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) which means that the work environment has a significant impact for the company's performance. Thus, company needs to consider work environment as a crucial factor that can improve the employees performance. Therefore, if company wants to improve the performance, improving the work environment is one of the ways to achieve that goal.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak : Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai hasil kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan di dalam kantor agar tercipta atmosfer yang nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Saat ini perusahaan menyadari bahwa adanya perubahan generasi sehingga menuntut perubahan lingkungan kerja yang lebih terbuka, fleksibel dan nyaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* dengan 31 responden dari suatu perusahaan di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik maupun non fisik masuk ke dalam kategori baik. Variable kinerja juga ada pada kategori baik. Dari analisis koefisien determinasi besarnya nilai *R-square* adalah 0,575. Berarti 57,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain lingkungan kerja. Demikian pula hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($6,262 > 2,045$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka perusahaan perlu mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka perbaiki lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Data dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dalam IDN Media menyatakan ada 63 juta penduduk Indonesia adalah millennial atau penduduk usia 20 – 35 tahun (Utomo, 2019). Mereka ada di usia produktif dan beberapa sudah masuk dalam dunia kerja. Menurut artikel dari Wirotama (2017) Generasi milenial memiliki perbedaan pola pikir dan tingkah laku dibandingkan dengan generasi lainnya. Generasi millennial menuntut perubahan lingkungan kerja yang lebih terbuka, fleksibel dan nyaman untuk meningkatkan kerjanya dalam bekerja.

Erry dalam Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa konsep ruang kerja terbuka merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam menciptakan atmosfer kerja yang nyaman, contohnya kantor Google Indonesia. Kantor Google Indonesia meminimalisir pembatas pada ruang kerja karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara fleksibel. Kompas.com mendeskripsikan bahwa kantor Google Indonesia menyediakan ruang diskusi, ruang bermain, ruang santai dan ruang serbaguna lainnya (Bohang, 2018). Ini menandakan bahwa Google tidak mewajibkan karyawannya bekerja hanya di ruang kerjanya saja. Fasilitas yang disediakan kantor Google Indonesia bertujuan untuk menciptakan atmosfer bekerja yang nyaman bagi karyawan terutama karyawan generasi millennials sehingga tercipta ide ide kreatif dari karyawan.

Pada suatu perusahaan di Jakarta yang menjadi objek pada penelitian ini bermaksud melakukan perubahan lingkungan kerja di kantornya karena menyadari bahwa hampir 60% karyawannya adalah karyawan generasi millennials yang sudah membutuhkan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik generasi mereka. Namun demikian sebelum melakukan perubahan lingkungan kerja, perlu penelitian terlebih dahulu karena investasi untuk melakukan perubahan lingkungan kerja cukup tinggi. Oleh karena itu, agar investasi yang dikeluarkan dalam melakukan perubahan lingkungan kerja perusahaan lebih efisien dan efektif maka perlu dilakukan pengkajian terlebih dahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ningrum (2014) Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robins dalam Rahmawanti (2014) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan menaruh perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dalam segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan tentang aspek manusia, meliputi merekrut karyawan, memilih karyawan, menambah karyawan, memberi pelatihan kepada karyawan dan memberi motivasi kepada karyawan.

Siagian (2014) mengemukakan lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari – hari di kantor. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja terbagi dua yaitu; lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang ada disekitar tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja fisik ini mampu mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan non fisik yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja seperti hubungan kerja yang baik

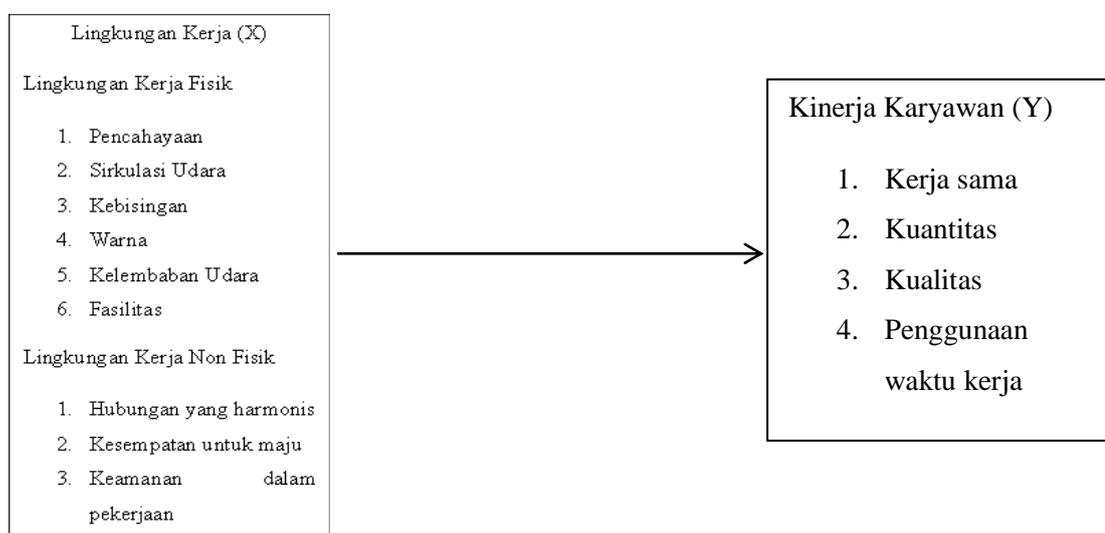
dengan atasan, bawahan, sesama rekan kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Soetjipto dalam Gustian (2016) dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam pekerjaan.

Hamali (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perekonomian. Kinerja juga merupakan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menurut Miner dalam Sudarmanto (2015) dimensi kinerja karyawan terdiri dari kerjasama, kuantitas, kualitas dan penggunaan waktu kerja.

Budianto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Darma (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

1.1 KERANGKA PEMIKIRAN



Berdasarkan kerangka pemikiran, maka peneliti mengajukan keputusan sementara (Hipotesis) bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada suatu Perusahaan di Jakarta.

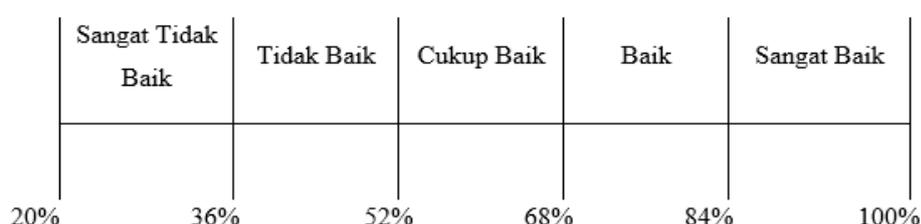
B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Dengan variable independent (X) Lingkungan Kerja dan variable (Y) Kinerja Karyawan. Dengan populasi seluruh karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta yaitu berjumlah 31 orang. Teknik sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala Likert (dengan skala 1 – 5). Menentukan garis kontinum adalah dengan rumus :

$$\text{Nilai jarak antara presentase terbesar} - \text{Nilai jarak presentase terkecil} = 100\% - 20\% = 16\%$$

Skala pengukuran 5



Gambar 3.1 Klasifikasi Kategori Penilaian Persentasi dalam Garis Kontinum
 Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Menghitung score total dengan rumus : Responden x Nilai skala terbesar x Jumlah pertanyaan. Menghitung score ideal dengan rumus : Responden x Nilai Skala. Selanjutnya hasil presentase rata-rata score ideal dimasukan ke dalam garis kontinum.

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa dari 31 pernyataan dikatakan valid dengan r -hitung > r -tabel dengan signifikansi 0,05 yaitu 0,355. Hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha variable lingkungan kerja adalah 0,916 dan nilai Cronbach Alpha kinerja karyawan 0,896 dimana nilai Cronbach Alpha variable X dan variable Y > dari 0,7 sehingga variable X dan variable Y pada penelitian ini dapat dinyatakan reliable.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

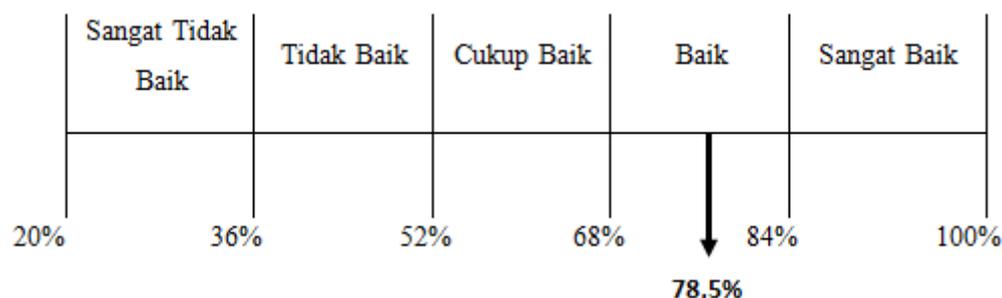
a. Analisis Deskriptif

TABEL 4.1
SKOR TOTAL VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata
1	Pencahayaayan	246	310	79,3%
2	Sirkulasi Udara	242	310	78,1%
3	Kebisingan	240	310	77,4%
4	Warna	251	310	81,0%
5	Kelembaban Udara	253	310	81,6%
6	Fasilitas	243	310	78,4%
7	Hubungan Yang Harmonis	236	310	76,1%
8	Kesempatan Untuk Maju	232	310	78,4%
9	Keamanan Dalam Pekerjaan	247	310	79,7%
TOTAL		2190	2790	78,5%

Sumber: Data yang diolah penulis (2020)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dimensi tertinggi adalah kelembaban udaradan dimensi terendah adalah hubungan yang harmonis. Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, posisi lingkungan kerja pada garis kontinum dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Posisi Lingkungan Kerja Pada Garis Kontinum
 Sumber : Data Olahan Penulis(2020)

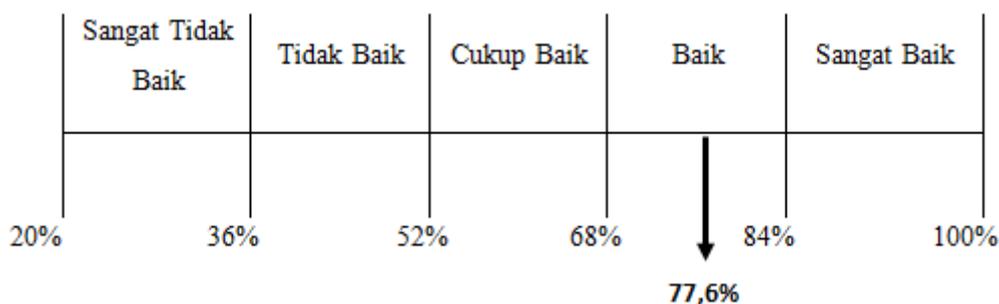
Dari Gambar 4.1, dapat diketahui bahwa posisi lingkungan kerja pada penelitian ini ada pada kategori yang baik. dengan skor 78,5%.

TABEL 4.2
SKOR TOTAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata
1	Kerjasama	241	310	77,7%
2	Kuantitas	236	310	76,1%
3	Kualitas	242	310	78,1%
4	Penggunaan Waktu	243	310	78,4%
TOTAL		962	1240	77,6%

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Dalam Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dimensi tertinggi adalah penggunaan waktu dan dimensi terendah adalah kuantitas. Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, posisi kinerja karyawan pada garis kontinum dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Posisi Kinerja Karyawan Pada Garis Kontinum
 Sumber : Data Olahan Penulis(2020)

Dari Gambar 4.2, dapat terlihat bahwa posisi kinerja karyawan pada penelitian ini ada pada kategori yang baik. dengan skor 77,6%.

b. Uji Hipotesis (Uji T)

TABEL 4.3
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,352	3,093		,760	,453
Lingkungan Kerja	,386	,062	,758	6,262	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,262 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t-tabel dengan jumlah responden sebanyak 31 (n=31), variabel berjumlah 2 (k = 2), dan derajat kebebasan = n – k atau 31 – 2 = 29 yaitu sebesar 2,045. Nilai t-hitung lebih besar dari t-

tabel ($6,262 > 2,045$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan di Jakarta

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 4.4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,560		3,53565

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan table 4.4 terlihat besarnya nilai *R-square* 0,575. Menunjukkan 57,5% kinerja karyawan di suatu perusahaan di Jakarta dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lainnya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh factor atau variabel lainnya selain variable lingkungan kerja.

d. Pembahasan

Dalam hasil analisis deskriptif diatas dapat terlihat bahwa factor pencahayaan mendapatkan hasil sebesar 79,3%, Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa cahaya yang kurang akan menyebabkan karyawan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Factor sirkulasi udara mendapatkan hasil 78,1%, Sedarmayanti (2013) sirkulasi udara yang tidak baik akan mempercepat proses kelelahan sehingga pegawai tidak mencapai target kinerja mereka. Faktor kebisingan mendapatkan hasil 77,4% , Sedarmayanti (2013) Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Faktor warna mendapatkan hasil 81%, Sedarmayanti (2013) warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan (mood) dalam bekerja. Kelembaban udara mendapatkan hasil 81,6% , Sedarmayanti (2013) kelembaban udara akan mempengaruhi denyut jantung karena kelembaban udara yang tepat akan menyebabkan peredaran darah semakin aktif dalam memenuhi oksigen. Fasilitas mendapatkan hasil 78,4%, Soetjipto dalam Gustian (2016) Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Hubungan yang harmonis mendapatkan hasil 76,1%, Soetjipto dalam Gustian (2016) hubungan yang harmonis dapat menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa ada batasan. Kesempatan untuk maju mendapatkan hasil 74,8%, Soetjipto dalam Gustian (2016) kesempatan untuk maju merupakan suatu harapan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasinya secara lebih baik dalam menjalankan pekerjaan. Keamanan dalam pekerjaan mendapatkan hasil 79,7% Sedarmayanti (2013) perusahaan harus memastikan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, agar tercipta keamanan dalam bekerja dan karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel (X) lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap variable (Y) kinerja karyawan di suatu perusahaan di Jakarta. Hasil ini ditunjukkan oleh t-hitung 6,262 dengan signifikansi 0,000. Dengan t-hitung ($6,262 > t\text{-tabel } (2,045)$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dimana dalam hal ini H_0 ditolak serta H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta” diterima.

Kemudian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan di Jakarta dapat dilihat dari nilai (R^2) sebesar 57,5%. Artinya besar pengaruh lingkungan kerja adalah 57,5%, dan lainnya yaitu 42,5% dipengaruhi faktor atau variable lainnya.

D. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari pemaparan hasil diatas adalah ;

1. Lingkungan kerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta masuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata tanggapan responden 78,5% .
2. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta masuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata tanggapan responden 77,6% .
3. Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta.

Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi 0,386 yang bernilai positif dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $t\text{-hitung } 6,262 > t\text{-tabel } 2,045$. Kemudian nilai (R^2) yang didapatkan 0,575. Artinya sebesar 57,5% dari kinerja karyawan di suatu perusahaan di Jakarta dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lainnya dengan *score* 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

5.2 Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja, khususnya indikator yang memiliki persentase terendah yaitu hubungan yang harmonis yang berarti perlu ditingkatkan sikap saling menghargai satu sama lain antar karyawan sehingga akan tercipta rasa kekeluargaan yang solid dan akhirnya berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat.
2. Meningkatkan kegiatan yang melibatkan kebersamaan didalam maupun diluar kantor dengan memanfaatkan fasilitas kantor semaksimal mungkin.
3. Kategori variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, sehingga perusahaan hanya perlu mempertahankan atau meningkatkan lingkungan kerja yang ada. Dalam melakukan perubahan lingkungan kerja fisik perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar kinerja karyawan lebih maksimal. Dengan merubah lingkungan kerja menjadi lebih baik diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A.A Tri (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 1
- Bohang, Fatimah Kartini (2018), *Nuansa Ceria dan Muda di Kantor Baru Google Indonesia*. Kompas.com, 04 Mei 1-2.
- Darma, Budi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari, *Journal Economics and Business*, Vol. 3 No. 1.
- Gustian, Galant (2016), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 11 No. 3
- Hamali, Arif Yusuf (2016), *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS.

- Ningrum, Nadia Lifa (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No. 1.
- Rahmawanti (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2
- Sedarmayanti (2013), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- _____ (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto (2015), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Suwondo, Diah Indriani & Sutanto, Eddy Madiono (2015), Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Suatu Bank Cabang kota Malang, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17 No. 2
- Utomo, William Putra (2019), *Indonesia Millennial Report 2019*, IDN Media, diunduh tanggal 6 April 2020, dari <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-millennial-report-2019-by-idntimes.pdf>
- Wirotama, Samahita (2017), *Apa yang Dituntut Generasi Millennial di Tempat Kerja*, diunduh tanggal 6 April 2020, dari <https://samahitawirotama.com/apa-yang-dituntut-generasi-milenial-di-tempat-kerja/>