

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LACOKKONG BERKAH KABUPATEN SOPPENG

Asmini¹, Umar², Zulfahmi³
Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3}
asmini@unipol.ac.id¹, umar@unipol.ac.id², zulfahmi27@gmail.com³

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa hasil kerja karyawan CV. Lacokkong Berkah mempunyai kinerja yang belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, dan bahkan masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada CV. Lacokkong Berkah, Desa Congko, Kecamatan Marioriwa Kabupaten Soppeng, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* sehingga sampel Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng sebanyak 17 orang. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan teknik Analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng agar dalam meningkatkan Kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan dan lebih meningkatkan indikator Fasilitas yang disediakan yang mendukung pekerjaan, karena memiliki persentase yang lebih rendah demanding indikator yang lain.

Kata Kunci : CV. Lacokkong Berkah, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Based on the results of initial observations made by researchers, it is known that the work of employees of CV. Lacokkong Berkah has a performance that has not been maximized, this is indicated by some employees not being able to complete their work on time. In addition, some employees work not in accordance with the standard operating procedures that have been set, and there are even employees who have not been able to complete their work properly. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at CV. Lacokkong Blessing Soppeng Regency. This research was conducted on CV. Lacokkong Berkah, Conko Village, Marioriwa District, Soppeng Regency, the population in this study were all employees, The determination of the sample used a saturated sampling technique so that the sample in this study was all employees of CV. Lacokkong Berkah Soppeng Regency as many as 17 people. To determine the effect of the work environment on employee performance, a simple regression analysis technique was used. Based on the results of research analysis regarding the influence of the work environment on employee performance at CV. Lacokkong Berkah Soppeng Regency, it can be concluded that the work environment affects employee performance at CV. Lacokkong Blessing Soppeng Regency. Based on the results of the conclusions that have been stated above, it can be suggested to the CV. Lacokkong Berkah Soppeng Regency in order to improve employee performance should pay attention to and further improve the indicators of facilities provided that support work, because they have a lower percentage of demanding other indicators.

Keywords: CV. Lacokkong Berkah, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

CV. Lacokkong Berkah merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai perusahaan konstruksi CV. Lacokkong berkah dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal serta dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Untuk menunjang hal tersebut maka karyawan sebagai pelaksana tugas harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dalam jangka waktu singkat. Karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal akan menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh CV. Lacokkong Berkah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa hasil kerja karyawan CV. Lacokkong Berkah mempunyai kinerja yang belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, dan bahkan masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, Maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng”.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Nitisemito, (2006) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik di mana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-haritermasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik”. Sedangkan Nawawidan Martini (2001) mengungkapkan bahwa “lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material

(psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material”.

Moekijat (2006) mengatakan “selain lingkungan kerja fisik perlu juga diperhatikan lingkungan kerja non fisik atau psikologis. Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di mana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat sebelumnya mengenai pengertian lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bawa lingkungan kerja merupakan satuan komponen yang menekankan pada setiap aktivitas interaksi antara karyawan dan benda maupun segala hal yang ada di sekitar organisasi atau perusahaan yang selalu berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana perusahaan itu berada.

2. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat berarti untuk industri ataupun organisasi dalam mengelola, mengendalikan, menggunakan pegawai sehingga bisa berperan secara produktif buat tercapainya tujuan. Sumber energi manusia ialah salah satu aspek penciptaan potensial, secara nyata. Aspek penciptaan manusia bukan cuma bekerja secara raga saja hendak namun pula bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber energi manusia jadi titik sentral perhatian organisasi dalam tingkatan kinerja pegawai. Sehingga bisa dikatakan sumber energi manusia merupakan sumber yang sangat berarti ataupun aspek kunci buat mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002) “kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Bersumber pada pemaparan di atas kinerja bisa disimpulkan selaku suatu prestasi kerja serta hasil kerja yang sudah dicapai seorang dalam melakukan tugas- tugas yang di bebankan kepadanya. kinerja memiliki arti hasil kerja, keahlian ataupun prestasi, dorongan buat melakukan sesuatu pekerjaan. Aspek – Aspek Kinerja.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

- 1) “Kuantitas ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam sebutan semacam jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dituntaskan. Kuantitas yang diukur dari anggapan pegawai terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya”. Robert L. Mathis dan John H. Jackson(2006)
- 2) “Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. tingkatan di mana hasil kegiatan yang dikehendaki mendekati sempurna dalam makna membiasakan sebagian metode sempurna dari penampilan kegiatan, ataupun penuhi tujuan- tujuan yang diharapkan dari sesuatu kegiatan. Mutu kerja diukur dari anggapan pegawai terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan serta keahlian pegawai”. Robert L. Mathis dan John H. Jackson(2006)
- 3) Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Bagi Zeithaml& Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009) “keandalan ialah mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan; akurat, benar serta tepat”.
- 4) “Kehadiran merupakan kepercayaan hendak masuk kerja tiap hari dan cocok dengan jam kerja”. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006)

- 5) “Keahlian bekerja sama merupakan keahlian seseorang tenaga kerja buat bekerja bersama dengan orang lain dalam menuntaskan sesuatu tugas serta pekerjaan yang sudah diresmikan sehingga menggapai energi guna serta hasil guna yang sebesar- besarnya”. Robert L. Mathis dan John H. Jackson(2006).

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, untuk memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan”. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Lingkungan Kerja (X), keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- b) Kinerja (Y) adalah sebuah prestasi kerja dan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang di bebankan kepadanya.

3. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, karakteristik yang dimiliki orang yang ada pada objek dan subyek yang akan diteliti. Obyek penelitian diambil 17 orang karyawan pada CV. Lacokkong Berkah sebagai populasi.

Responden yang digunakan sebagai sampel adalah sejumlah 17 orang karyawan CV. Lacokkong Berkah. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Sampling Jenuh* yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 17 Responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

a. Kuesioner.

Kuesioner, digunakan untuk mengukur Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Observasi

Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung sertamencatat aktivitas kerja karyawan setiap hari.

5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.. Secara ringkas akan disajikan hasil nilai nominal hubungan korelasi dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi” yang dikutip dari Iqbal (2002) dengan rumus :

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

a dan b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 6 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.598	5.002		5.118	.000
Lingkungan Kerja	.307	.382	.203	.804	.434

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS release 17 maka persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 25,598 + 0,307 X$$

Dari hasil persamaan regresi maka dapat dijelaskan bahwa nilai $b_0 = 25,598$, yang dapat diartikan bahwa adanya Lingkungan kerja yang baik maka besarnya kinerja karyawan sebesar 25,598, sedangkan $b_1 = 0,307$, dengan nilai signifikansi 0,434 yang artinya $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng, dengan kata lain bahwa Kenaikan kondisi lingkungan kerja yang baik, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng.

2. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil analisis SPSS, maka dapat disajikan hasil analisis Korelasi antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka akan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Analisis Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.041	.023	1.47668

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapatlah dilihat dari nilai $R^2 = 0,041$ yang dapat diartikan bahwa variabilitas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja yaitu sebesar 4,1% ($0,041 \times 100$). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 95,9% ($1 - 0,041 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien $b_1 = 0,307$, dengan nilai signifikansi 0,434 yang artinya $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng, dengan kata lain bahwa Kenaikan kondisi lingkungan kerja yang baik, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng.

Hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan CV. Lacokkong berkah berdomisili di sekitar perusahaan atau, sehingga dalam kondisi apa pun lingkungan kerja pada CV. Lacokkong berkah Kabupaten Soppeng tidak mempengaruhi kinerja mereka. Sehingga lingkungan kerja pada CV. Lacokkong berkah mempengaruhi kinerja tetapi pengaruhnya tidak signifikan atau tidak terlalu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan CV. Lacokkong berkah Kabupaten Soppeng. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja CV. Lacokkong berkah Kabupaten Soppeng, maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng agar dalam meningkatkan Kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan sebab lain di luar lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan, karena memiliki persentase yang lebih rendah dibanding indikator yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Adawiah. (2021) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen UPP STIM YKPM
- Afshan Sultana, dkk, (2012), Impact Of Training On Employee Performance : A study Of Telecommunication Sector In Pakistan, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Ressearch In Business*, Vol. 4, No. 6, October, pp. 646- 661
- Atik,dan ratminto. (2005). *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks
- Handoko, T. Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta : BPFE.

2002

.Manajemen Sumber daya manusia.
Jakarta: PT Bumi perkasa

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu

Koopmans, L., et al. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3).

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.

Hasan, M. Iqbal, (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor : Ghalia Indonesia,

Husein Umar. (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN