

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MITRA GLOBAL HOLIDAY JIMBARAN BALI

Ni Made Rena Prilian

Yayu Indrawati

I GPB. Sasrawan Mananda

Email: rena.priliantary@yahoo.co.id

PS. Industri Perjalanan Wisata

Fakultas Pariwisata UNUD

### ABSTRACT

*This research aim is to know the influence which is significant from work environment variable to employees performance at PT Mitra Global holiday, Jimbaran Bali. Respondents were all employees which is total amount to 52 respondents and the sampling technique using purposive sampling, such as sampling technique with specific consideration. Type of data used qualitative and quantitative which we derived from the premiere and secondary data. The method used to gather the information were interviews, library, research questionnaire and observation. The analysis technique is descriptive analysis, likert scale, correlation, determination, regression and t-test analysis.*

*Based on the correlation analysis, its clear that the influence of the work environment on employee performance is equal to 0,804. It is mean that there's be strong relationship influence between work environment of employees performances at PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. The more conducive of work environment the better the performance of employees. Mean while, from the determination method of 64,4 percent stated that the work environment has the effect of 64.6 percent and the remaining 35,4 percent were caused by other factors. According to regretion analysis the result have t-count 9,559 > t-table 2,40 states that the influence of work environment have relation with enthusiasm of employees at PT Mitra Global Holiday, Jimbaran- Bali.*

**Keywords:** *Work Environment, Employees Performance.*

### PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak kepulauan yang memiliki keanekaragaman suku, adat, budaya dan berbagai keindahan alam yang dapat dijadikan daya tarik wisata. Biro Perjalanan Wisata memanfaatkan potensi wisata Bali sebagai faktor penarik (*pull factor*) bagi wisatawan berkunjung ke Bali.

Sumber penggerak organisasi dari Biro Perjalanan Wisata adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah seperti lingkungan kerja. Saat ini perusahaan PT Global Holliday yang kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawannya sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja perusahaan. (Wawancara dengan HRD PT Mitra Global Holliday).

Lingkungan kerja meliputi: tata ruang kantor, penerangan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, keamanan, hubungan antara sesama karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan. Oleh karena itu., perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan tersebut terhadap penurunan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan dan indikator apa saja yang perlu dibenahi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali.

### TINJAUAN PUSTAKA

Konsep pariwisata dikemukakan oleh Suwanto (2004:18), yaitu sebagai suatu perubahan tempat tinggal sementara seseorang diluar tempat tinggalnya karena suatu alasan

dan bukan untuk melakukan kegiatan yang menghasikan upah.

Menurut Hariandja (2002: 102) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis, sosial, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Konsep lingkungan kerja dikemukakan oleh Serdamayanti (2001:55), menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung pada pekerjaan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap panca indera karyawan.

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:97) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### IMETODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Global Holiday berlokasi di Jl. Taman Jimbaran Gg. Seruni No. 3 Jimbaran, Badung Bali. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang dengan sistem *Purposive Sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dan kualitatif yang dipadukan dengan skala likert untuk mengolah data hasil penyebaran kuesioner yang sudah diisi oleh karyawan

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, dihitung menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah data tersebut sudah valid dan seluruhnya *reliable* untuk dapat diteliti lebih lanjut. Hasil dari uji validitas menyatakan bahwa nilai antara skor butir dan skor total diatas 0,3 yang berarti seluruh pernyataan yang digunakan adalah valid, sedangkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil yang menyatakan bahwa seluruh *koefisien alpha cronbach* berada diatas 0,60. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan

dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan kuisisioner yang diukur menggunakan skala likert, maka didapatkan nilai rata-rata dari penilaian responden terhadap masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja antara lain adalah: tata ruang kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, penerangan dengan nilai rata-rata sebesar 3,13 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, suhu udara dengan nilai rata-rata sebesar 3,09 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 3,53 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, kebersihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, keamanan dengan nilai rata-rata sebesar 3,12 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja, hubungan antar karyawan dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja dan hubungan antar karyawan dengan atasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,16 yang menyatakan pengaruhnya terhadap kinerja. Berdasarkan uji korelasi mendapatkan hasil sebesar 0,804, yang berarti bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang di *support* dari nilai interpretasi nilai koefisien. Sedangkan dalam uji determinasi didapatkan hasil bahwa nilai persentase dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 64,6% yang mempengaruhi kinerja dan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, komunikasi, penempatan dan karakteristik pekerjaan, sedangkan berdasarkan perhitungan menggunakan regresi menggunakan perhitungan SPSS, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,559 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 240 yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , sehingga disimpulkan bahwa daerah penerimaan  $H_0$  ditolak dan  $t_{hitung}$  diterima sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari gambar kurva daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali. Hal ini dapat dilihat dari analisis kolerasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,804, yang artinya ada hubungan yang positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja diukur sebagai variasi persentase yang diperoleh hasil sebesar 64,6%, hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, penempatan dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan perhitungan penilaian responden secara parsial yang menggunakan statistik deskriptif dengan nilai rata-rata dari skala sikap karyawan yang menggunakan skala likert, variabel lingkungan kerja dengan 8 indikator yang diteliti dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan 8 indikator terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didasarkan atas perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS versi 15.00, didapatkan nilai *Coefficients Correlations* sebesar 0,748 dan *stand of error* sebesar 0,78 yang artinya adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan dalam hasil perhitungan regresi, mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,559, dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,40 yang artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , jadi dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $t_{hitung}$  diterima yang dapat dilihat pada gambar kurva daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  pada gambar 4.2. Hal itu berarti bahwa adanya pengaruh yang positif dan

signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

### Saran

Selanjutnya berdasarkan simpulan tersebut dapat disarankan yaitu: penataan tata ruang kantor di PT Mitra Global Holiday mulai dari penataan meja dan kursi, dan diadakan sekat-sekat pembatas ruangan. Disamping itu, diharapkan penempatan ruangan masing-masing divisi atau masing-masing bidang dan atasan ditempatkan di ruangan yang berbeda-beda. Suhu udara di ruangan tidak terlalu dingin disesuaikan dengan suhu tubuh karyawannya. Kebisingan yang berasal dari alat-alat keperluan kantor seperti alat *print*, *scan*, *fax* dan sebagainya diharapkan ditempatkan diruangan yang berbeda. Bau yang kurang sedap diruangan dinetralisir dengan alat penghisap udara, agar udaranya tetap bersih. Keamanan dilengkapi dengan pos *security* menyediakan alat pemadam kebakaran dan kotak PK3. Selain itu, keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan perlu ditingkatkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tuaefendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabhu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suwantoro, Gamal. 2004. *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: ANDI.