

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA CABANG KUPANG

Veronika Uba¹; Indri Astuti²; dan Ricky E. Foeh³

ABSTRACT

This study aims to (1) To find out and explain the work environment and employee performance at the Indonesian Post Office Kupang Branch (Persero). (2) To find out whether there is a significant influence between work environment on employee performance at the Indonesian Post Office Kupang Branch (Persero). And the benefit of this research is the creation of knowledge about the work environment on employee performance and is useful for further research.

To achieve this goal, a sample of 50 respondents was selected at the Indonesian Post Office Kupang Branch (Persero). Data was collected by using questionnaires and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression using SPSS 26 application.

The results of the descriptive analysis show that the work environment is in the very good category (4,61) and the employee performance is in the very good category (4,38) The results of the regression analysis show that the results of the t-test of the work environment variable (X) tcount of 9.216, while the Label is 2.787, then the results are tcount (9.216) > table (2.787) received. Based on R square shows the contribution of work environment variables to employee performance is 63.9 %. Meanwhile 36.1% is influenced by other variables outside the focus of this research. From the results of the analysis, the Indonesian Post Office Kupang Branch (Persero), expected to always maintain and improve the work environment so that employee performance can be carried out efficiently and effectively.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, SDM memiliki peran yang penting. Walaupun didukung dengan sumber daya perusahaan lainnya serta sarana dan prasarana yang baik, tanpa adanya dukungan SDM kegiatan perusahaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Keberhasilan yang optimal ialah dapat dilihat dari baiknya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Akan tetapi dengan adanya kinerja,

pelaksanaan dan pencapaian target dalam organisasi dapat dilakukan secara optimal. Oleh karena itu kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi dalam kaitannya dengan performa atau kinerja karyawan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2000).

Hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja menurut Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) sebagai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang bergerak dalam bidang layanan pos jasa pengiriman surat. Selain itu juga sebagai salah satu instansi yang melayani masyarakat dalam dunia keuangan, fasilitas transfer uang, dan pembayaran tagihan seperti listrik, air, dan telepon. Untuk menjadi sebuah perusahaan pengiriman terbaik, maka Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) harus dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya. Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) merupakan perusahaan yang tidak lepas dari lingkaran persaingan bisnis. Keunggulan di bidang sumber daya manusia atau dalam pelayanan disebut sumber daya merupakan salah satu faktor untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis saat ini. Semakin cepatnya kemajuan ilmu pengetahuan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkompeten. Hal ini tentunya perlu dicermati terutama dalam menghadapi era persaingan global dimana pesaing usaha bukan hanya datang dari industri sejenis, akan tetapi juga dari industri lainnya yang memiliki kemampuan yang sama.

Observasi pendahuluan diketahui bahwa keadaan lingkungan kerja Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) terkhususnya pada lingkungan kerja fisik diketahui bahwa terdapat adanya penerangan atau pencahayaan pada ruangan pengepakan barang tidak begitu terang

selain itu, dengan ruangan yang memiliki panjang 12 meter dan lebar 6 meter. Dengan ukuran yang tidak begitu luas sementara untuk jumlah paket atau barang yang ada dalam ruangan sangat banyak, sehingga menyebabkan kondisi yang pengap dan menimbulkan bau yang tidak sedap. Pada ruangan ini juga temperature atau suhu udara pada siang hari menjadi panas hal ini karena minimnya alat pendingin ruangan dimana hanya terdapat 2 (dua) buah kipas angin dengan ukuran kecil (12 inci) yang ditempatkan pada dinding ruangan. Ruang pengelolaan dan distribusi paket jumlah tempat duduk yang tersedia tidak begitu banyak dimana hanya terdapat 6 (enam) buah kursi dengan pembagian 1 buah untuk kursi tamu dan sisanya untuk manejer dan karyawan. Hal ini menjadi masalah pada saat jumlah konsumen atau tamu yang hadir diruangan ini lebih dari satu orang, sehingga menyebabkan karyawan yang ada harus berdiri dari kursi kerjanya. Letak kantor yang berdekatan dengan jalan utama mengakibatkan kebisingan dari kendaraan yang melintas yang kemudian mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Dan juga, belum tersediannya ruangan dan fasilitas istirahat yang baik bagi karyawan sehingga pada saat jam makan atau istirahat karyawan tetap berada dalam ruangan kerja yang penuh dengan paket atau barang-barang. Sedangkan dilihat dari lingkungan kerja non fisik, dengan sistem gaji untuk karyawan baru yaitu berdasarkan berapa banyak jumlah paket yang diantarkan dalam sebulan. Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) belum terlaksananya fungsi kontrol kerja yang baik maka, hal ini menyebabkan adanya kecemburuan antar karyawan terkhususnya pada karywan baru. Sebagaimana terdapat karyawan yang dengan inisiatifnya sendiri mengambil paket yang bukan pada wilayah kerjanya untuk diantarkan. Hal tersebut menyebabkan kerugian bagi karyawan lain karena akan berdampak pada jumlah gaji yang diterima akan lebih kecil.

STUDI PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2000).

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan

Dharma (2000:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara menilai kinerja dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Jumlah yang dihasilkan tercermin dalam satuan seperti nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan mutu sasaran yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan atau aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian terhadap suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu jangka waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran. Tingkat seberapa sempurna langkah suatu aktivitas diselesaikan pada waktu tercepat dari waktu yang diinginkan baik dilihat dari koordinasi dengan keluarana lain maupun maksimasi waktu yang tersedia bagi aktivitas lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebagai “Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti,2009:21).

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) ialah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa bera temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas karyawannya.

4. Penggunaan warna

Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan dalam bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan harus dibangun dengan harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan maka harus adanya kerja sama dan kekompakan antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) yang berjumlah 59 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* adalah sampling acak sederhana. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012-137) Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Kuesioner (angket) yaitu penelitian menyiapkan serangkaian pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara adalah di mana penulis melakukan tanya jawab langsung kepada responden yang terkait kepada masalah yang diteliti dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang di teliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
4. Studi dokumen yaitu dengan mengkaji berbagai data intrnal perusahaan yang berupa dengan mengkaji berbagai data internal perusahaan yang berupa catatan sejarah pendirian instansi/lembaga dan laporan tahunan berisikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan penilaian.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana

HASIL

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.792	3.164		-.882	.382
	Lingkungan Kerja	.485	.053	.799	9.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Data primer 2022 (diolah dengan SPSS)

Tabel 1 diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 2,792 + 0,485X$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,792 yang artinya apabila Lingkungan Kerja (X) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,792 poin.
- 2) Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja sebesar 0,485 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Lingkungan Kerja maka akan ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,485. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.792	3.164		-.882	.382
	Lingkungan Kerja	.485	.053	.799	9.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Data primer 2022 (diolah dengan SPSS)

Tabel 2 diperoleh hasil Uji t (secara parsial) yaitu hasil pengujian secara parsial maka dilihat berdasarkan pengujian hipotesis X terhadap Y dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis statistik

Ho :Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

Ha :Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

- 2) Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan pada tabel *Coefficient table 2* maka diperoleh t_{hitung} sebesar 9,216 sedangkan signifikansi sebesar 0,000.

- 3) Menentukan t_{tabel}



Dalam menentukan t_{tabel} dilakukan dengan rumus $df=n-k-1 = 50-1-1 = 48$, (n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen) $\alpha = 0,05$ pengujian dua sisi, signifikan = $0,05/2 = 0,025$ maka di peroleh $t_{tabel} = 2,787$.

4) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5) Membandingkan antara t_{hitung} , t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,216 > 2,787$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

6) Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan t_{hitung} ($9,216$) $> t_{tabel}$ ($2,787$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.631	1.277

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer 2022 (diolah dengan SPSS versi 26)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2/R Square) sebesar 0,639. Hal ini berarti Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini. Maka hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan.



Pembahasan

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi deskriptif tentang variabel penelitian, Lingkungan Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan. Data hasil tanggapan responden diuraikan dalam bentuk distribusi frekuensi untuk mengetahui proporsi tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan yang kemudian diakumulasikan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang sedang diteliti.

Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berada dalam kategori sangat baik, Variabel lingkungan kerja terbagi atas 13 item pernyataan yang terdiri dari 7 indikator yaitu penerangan, suhu udara, penggunaan warna, kebersihan, keamanan, ruang gerak yang diperlukan, dan hubungan kerja antar karyawan.

Hasil penelitian variabel kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, Variabel Kinerja Karyawan terbagi atas 6 item pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan $\rho < \alpha$ maka dapat dinyatakan secara statistic bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung 3 peneliti sebelumnya yang telah dilakukan. Peneliti pertama ialah Rodi Ahmad Gianjar (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti kedua ialah Lyta Lestary, Harmon (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Dan peneliti ketiga ialah Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Rizal (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja

dengan kinerja karyawan pada Lingkungan kerja fisik dan non fisik pada karyawan Auto Sukun Malang.

Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif menurut teori yang dikemukakan oleh Sarwono (2005) adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan suasana kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga baik.

SIMPULAN

1. Kondisi lingkungan kerja pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang sangat baik artinya, karyawan Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang sangat nyaman dalam bekerja dan hubungan dengan rekan kerja sesama karyawan sangat baik. Sertakinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang yang sangat baik artinya, karyawan telah bekerja sesuai target perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A., 2000. *Manajemen Prestasi Kerja, Edisi Pertama*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, cet ke-26*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.