

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
CV. CITRA TRANSPORINDO UTAMA MEDAN  
Oleh: Erina, dosen IB IT&B**

**Abstrak**

Dunia kerja merupakan dunia yang tidak terpisahkan dengan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi fisik seseorang. Oleh karena itu tingkat kenyamanan sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan. Penelitian ini dilakukan untuk 30 orang karyawan di CV. Citra Transporindo Utama Medan. Dengan cara membagikan kuesioner dan dianalisa dengan korelasi dan regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan 60,2% antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja

**Pendahuluan**

Lingkungan kerja sendiri di definisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di embannya (NitiseMITO, 2014:46). Pada umumnya organisasi mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang baik, tetapi kinerja yang buruk bisa saja timbul akibat tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Faktor -faktor Lingkungan kerja menurut Simamora (2014:83) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua. Pertama yaitu lingkungan fisik atau tempat kerjanya: ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan; dan kedua adalah kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari pernyataan para ahli bisa dilihat bahwa lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting demi menunjang kinerja karyawan yang optimal. Menurut penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdiansyah (2014) menunjukkan hasil tentang pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2014:55) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

CV. Citra Transporindo Utama Medan adalah perusahaan yang berdomisili di Medan – Sumut dengan bidang usaha dalam bidang pengangkutan barang. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat sekarang ini, kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk ditingkatkan.

Penelitian dilakukan pada perusahaan ini karena berdasarkan fakta bahwa target perusahaan sering tidak tercapai. Berdasarkan informasi dan keluhan dari para karyawan bahwa adanya kendala pada sarana angkutan. Selain itu, juga dipengaruhi dengan adanya berbagai macam karakteristik individu manusia dan kondisi lingkungan kerja yang menimbulkan konflik atau ketidak cocokan sehingga menurunkan kinerja.

Secara umum faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pada perusahaan ini adalah:

1. Perbedaan uang jalan sering terjadi konflik dalam kalangan supir, disebabkan adanya perbedaan kualitas dan kerajinan antar supir dalam mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perbedaan kualitas akan selalu menjadi perhatian perusahaan dalam menilai supir yang baik dan rajin dalam bekerja.

2. Kondisi lingkungan seperti jarak tempuh dari tempat tinggal sampai dengan perusahaan memakan waktu yang cukup lama, sehingga membuat sebagian supir sering membuat alasan sakit ataupun alasan lainnya ke perusahaan, sehingga keterlambatan pengantaran barang sering terjadi.

3. Terjadi perselisihan paham antara sesama supir, dikarenakan perbedaan watak dan karakter yang berbeda seperti adanya watak supir yang memang tujuannya ingin bekerja dengan tekun dan niat untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Adapula watak supir yang males untuk dirinya sendiri. Akibatnya sering terjadi keterlambatan dalam mengantarkan barang.

4. Terjadi “*claim punishment*” artinya setiap supir yang telat dalam mengantarkan barang, otomatis konsumen akan memberikan claim terhadap perusahaan dan jika melewati 3 (tiga) kali claim maka konsumen akan mencari perusahaan lain untuk melanjutkan bisnis, akan diberikan sanksi kepada supir jika terdapat claim dari konsumen seperti ikut membayar dengan cara uang jalan supir akan dikurangi per trip nya.

5. Supir yang selalu berbohong, seperti contoh selalu membuat alasan sewaktu berada di perjalanan, supaya memiliki waktu yang lebih banyak di perjalanan. Waktu penyampaian barang dari Medan – Pekanbaru dibutuhkan waktu 2 (dua) hari dan akan diberikan toleransi 1 (satu) hari. Jika lewat dari 3 (tiga) hari maka supir akan diberikan sanksi seperti dikurangi upah kerajinan, dan pemotongan bonus bulanan bahkan untuk tahunan akan menjadi pertimbangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas terjadi penurunan konsumen secara terus-menerus sejak pertengahan Juni 2015 sampai Februari 2016 sebagai berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Penurunan Jumlah Konsumen**

No.	Bulan	Jumlah konsumen	Persentase penurunan
1.	Juni 2015	50	-
2.	Juli 2015	49	2%
3.	Agustus 2015	47	4.08%
4.	September 2015	45	4.25%
5.	Oktober 2015	45	0%
6.	November 2015	43	4.44%
7.	Desember 2015	42	2.32%
8.	Januari 2016	41	2.38%
9.	Februari 2016	40	2.43%

Sumber: Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 1.1. diatas tampak penurunan konsumen dari bulan ke bulan, ini merupakan hal yang negatif bagi perusahaan yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Penurunan sampai bulan februari 2016 secara kumulatif sudah sebesar 20 persen. Bila tidak diselesaikan akan mengakibatkan perusahaan kolaps.

Oleh sebab itu, penulis ingin membuat penelitian tentang “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Transporindo Utama Medan”.

## **Uraian Teoritis Lingkungan Kerja**

Menurut Handoko (2014:59) organisasi dikelilingi oleh suatu ruang lingkup eksternal yang terdiri dari berbagai variabel, variabel-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan (*uncontrollable*). Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Menurut Sofyandi (2015:88) bahwa lingkungan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi maupun faktor eksternal yang bersumber dari luar organisasi. Faktor-faktor internal meliputi sistem organisasi, serikat kerja, budaya/karakter organisasi, dan konflik-konflik internal antara pemilih/pemegang saham dengan karyawan. Sedangkan faktor-faktor eksternal meliputi perubahan teknologi, ekonomi, pemerintahan, nilai-nilai budaya dan norma-norma sosial masyarakat, struktur demografi, tuntutan profesi, pengaruh internasional dan kondisi geografis. Oleh karena itu, para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Menurut Nitisemito (2013:90) lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Menurut jurnal Stewart (2014), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prabowo, (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja menurut Simamora (2014:95) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua:

1. Lingkungan fisik atau tempat kerja; ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima di tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Tohardi, (2014:78) menyatakan yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

Adanya penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Ruang

Ruangan atau ruang tempat bekerja harus didesain sedemikian rupa, jangan sampai ruangan memberikan kesan tidak nyaman, kumuh, berantakan dan sebagainya. Sebagai contoh ruangan kantor, disusun dengan perabot seperti meja, kursi, lemari, lukisan dan

sebagainya yang berantakan, hal tersebut akan mempengaruhi pada aliran kerja, dimana menyangkut perpindahan bahan yang dikerjakan oleh masing-masing pegawai yang otomatis berpengaruh pula kepada efisiensi dan efektivitas kerja. Untuk itu ruangan harus ditata sedemikian rupa yang mengacu kepada aliran kerja, guna meraih peningkatan efisiensi, efektivitas atau produktivitas kerja.

Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak daripada para karyawan sangat perlu diperhatikan. Terlalu sempitnya ruang gerak dari karyawan ini akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi ruang yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu ruang gerak yang disediakan untuk para karyawan ini perlu direncanakan dengan baik agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, tetapi perusahaan masih dapat menghindarkan dari pemborosan-pemborosan yang terjadi.

## 2. Penerangan

Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan aktivitas untuk melihat. Untuk itu jika penglihatan pekerja menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat mengganggu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, untuk itu pekerjaan yang menjadi tidak efisien dan efektif yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Untuk itulah diperlukan adanya penerangan yang baik karena akan memberikan keuntungan, seperti yang dikemukakan oleh Assauri dikutip Tohardi, (2014:45) menyatakan ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, sebagai berikut :

- a. Menaikkan produksi dan menekan biaya.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan pabrik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan/pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat, sehingga lebih memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata di antara para pekerja.
- h. Penggunaan ruang lantai (*floor space*) yang lebih baik.
- i. Mengurangi *turn over* buruh/pegawai.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Dikatakan selanjutnya oleh Tohardi, (2014:54) bahwa ciri-ciri dari penerangan yang baik (*good lighting*) adalah sebagai berikut :

- a. Sinar atau cahaya yang cukup.
- b. Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan.
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d. Cahaya terang.
- e. Distribusi cahaya yang merata.
- f. Warna yang sesuai

## 3. Gangguan Dalam Ruangan Kerja (*Noisy*)

Bunyi ribut atau *noisy* dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut (*bising*) harus diredam kalau perlu dihilangkan sama sekali. Turunnya konsentrasi dalam bekerja dapat berdampak kepada stress para karyawan dan jika ini terjadi tentunya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

#### 4. Keadaan Udara

Berbicara mengenai kondisi udara, maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu (temperatur) dan sirkulasi udara (ventilasi).

##### a. Kelembaban

Wignjosoebroto (dalam Tohardi, 2014:60) menyatakan kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara yang dinyatakan dalam persen. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udaranya. Suatu keadaan dimana temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah semakin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

##### b. Temperatur

Bahwa tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi diluar tubuh tersebut. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar adalah jika perubahan temperatur luar tubuh tersebut tidak melebihi 20 persen untuk kondisi panas, dan 35 persen untuk kondisi dingin. Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda, seperti pada bagian mulut kurang lebih 37 derajat celsius, pada bagian dada kurang lebih 35 derajat celsius pada bagian kaki kurang lebih 28 derajat celsius.

##### c. Sirkulasi Udara

Wignjosoebroto dalam Tohardi, (2014:67) menyatakan bahwa udara di sekitar kita mengandung sekitar 21 persen oksigen, 78 persen nitrogen, 0,03 persen karbondioksida dan 0,79 persen gas lainnya. Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup terutama untuk menjaga kelangsungan hidupnya (untuk proses metabolisme). Udara di sekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi yang cukup akan dapat menggantikan udara yang kotor dengan udara yang bersih.

#### 5. Warna

Warna ruangan (tembok dan perabotnya) mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para pegawai di dalam ruangan tersebut. Wignjosoebroto (dalam Tohardi, 2014:70) menyatakan warna adalah warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna yang berbeda-beda akan memberi pengaruh yang lain pula terhadap manusia seperti:

##### a. Warna merah

Warna merah akan bersifat merangsang.

##### b. Warna kuning

Warna kuning akan memberikan kesan luas, terang dan leluasa.

##### c. Warna hijau atau biru

Warna hijau atau biru akan memberi kesan sejuk, aman dan menyegarkan.

##### d. Warna gelap

Warna gelap akan memberikan kesan sempit.

##### e. Warna terang

Warna terang akan memberi kesan leluasa (luas).

Dengan adanya sifat-sifat warna itu maka pengaturan warna ruangan tempat bekerja perlu diperhatikan dalam arti harus disesuaikan dengan kegiatan kerjanya.

#### 6. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara kontinyu. Dalam setiap kantor hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih tenang, bersemangat dan bergairah. Kalau seseorang pegawai bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apabila pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi, maka pegawai tersebut akan merasa terganggu sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Dalam lingkungan kantor hendaknya masalah kebersihan sudah ditanamkan yang berupa tanggung jawab bagi semua pegawai dan bukan membebankan masalah kebersihan tersebut pada petugas saja, melainkan semua pegawai menyadari bahwa kebersihan lingkungan kantor perlu dijaga bersama.

#### 7. Hubungan Antar Karyawan

Tulus (2014), menyatakan bahwa hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga ikut menentukan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sebagai contoh hubungan antar karyawan adalah dalam penyelesaian suatu tugas. Menurut Hariandja (2013:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalinkan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

#### 8. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan akan dapat memudahkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dan tugas-tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Contoh kegiatan dari hubungan bawahan dengan atasan adalah pemberian tugas untuk dikerjakan. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kinerja**

Suatu perusahaan senantiasa perlu meningkatkan kinerja dan kinerja kerja karyawannya. Hal ini penting dilakukan agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawannya adalah dengan melaksanakan penilaian kinerja. Menurut Hasibuan (2013:23), kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja kerja juga merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mangkuprawira (2014:55), definisi penilaian kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dikutip dari Simamora (2014:8), penilaian kinerja kerja merupakan suatu prosedur yang terdiri dari penetapan standar kinerja, penilaian dan akhirnya memberi umpan balik kepada karyawan atas hasil kerjanya tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu, menurut Rivai (2015:65).

Menurut Simamora (2014:44), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Simamora (2014:47) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Pada intinya, penilaian kinerja dapat digunakan untuk memverifikasi bahwa karyawan telah memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang menentukan bahwa karyawan telah memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat efektifitas, kedisiplinan, kerja sama dengan karyawan lain dan pengalaman kerja. Tingkat efektifitas mengacu pada ketepatan solusi yang diusulkan dalam mengatasi suatu permasalahan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang taat terhadap aturan. Untuk dapat mencapai suatu target maka diperlukan kerja sama yang baik antar karyawan untuk dapat mencapai suatu kinerja yang baik pula. Dalam hal kinerja, pengalaman kerja sangat penting dalam menunjang keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja karyawan dapat dinilai melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator, yaitu :
  - a. Ketepatan hasil kerja
  - b. Ketelitian
  - c. Ketrampilan
  - d. Kebersihan
2. Kuantitas kerja yang terdiri-dari 2 indikator, yaitu :
  - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
  - b. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
3. Tanggung jawab yang terdiri-dari 2 indikator, yaitu:
  - a. Ketepatan waktu
  - b. Keberanian mengambil resiko
4. Kerjasama yang terdiri dari 2 indikator, yaitu:
  - a. Partisipasi dalam penyelesaian pekerjaan
  - b. Penerimaan masukan
5. Inisiatif yang terdiri dari 2 indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan
- b. Kreativitas pembentukan ide

### Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan teori Wood *et.al* (2013:78), kinerja kerja individu ditentukan oleh atribut individu (*individual attributes*), usaha dalam bekerja (*work effort*), dan dukungan organisasional. Terdapat lima kategori atribut menciptakan perbedaan individu yang penting dalam mempelajari perilaku organisasi. Lima atribut tersebut adalah karakteristik demografi atau biografi (contohnya gender, usia, dan latar belakang etnis), karakteristik kompetensi (kecakapan atau apa dapat dikerjakan oleh individu), nilai-nilai, sikap, dan persepsi (bagaimana kita menginterpretasikan dunia).

Sedangkan menurut Handoko (2014:59) organisasi dikelilingi oleh suatu ruang lingkup eksternal yang terdiri dari berbagai variabel, variabel-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan (*uncontrollable*). Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Masing-masing variabel yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel lainnya yaitu kinerja. Berdasarkan penelitian Atika Primayanti (2013) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik individu terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.



**Gambar 2.1.**  
**Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Citra Transporindo Utama Medan.

### Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:57). Dengan demikian populasi yang akan digunakan penelitian bagi penulis adalah seluruh karyawan CV. Citra Transporindo Utama Medan yang berjumlah 102. Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2014:57). Dengan demikian penulis melakukan pengumpulan data di CV. Citra Transporindo Utama Medan dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Karena menurut Sugiyono (2014:58), untuk penelitian korelasi minimum sampel yang diperlukan adalah sebanyak 30.



Hasil

Berdasarkan analisa korelasi dan regresi maka dapat dilihat hasilnya seperti yang di bawah ini:

**Correlations**

		VariableX	VariableY
VariableX	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
VariableY	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa SPSS hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja ada sebesar 0,787, yang menunjukkan ada pengaruh yang kuat dan positif diantara kedua variabel.

**Tabel 4.56. Hasil Uji Linier Regresi Variabel X<sub>1</sub>Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.886	7.657		5.306	.001
X <sub>1</sub>	.789	.342	.876	3.231	.000

a. Dependent Variabel: Y

Hasil analisa regresi menunjukkan hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja sesuai degan tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.886 + 0.789 X$$

### Model Summary

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.602	1.22233

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Kesimpulan

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 60,2% antara lingkungan kerja dengan kinerja.

### Daftar Pustaka

- Algifari, 2000, Metode Statistika untuk Penelitian, Yogyakarta: AMP YKPN.
- Frech, Wendell L., 1994, Human Resources Management, Third Edition, Boston Toronto: McGraw Hill Book Company.
- Gerungan, W. A., 1982. Manajemen Personalia, Editor Herman Hutauruk, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Muhammad. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Hodges, 1985. Psikologi Perusahaan, Diterjemahkan Agus Budi Santoso, Gramedia, Jakarta.
- Lane, Jan Erik. 1995. The Public Sectors, Concept, Model and Approaches. London: Sage Publications.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad, 2004. Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mulyana, Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, Satjipto. 2002. Politik Hukum Undang-undang Dasar 1945. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga. Roscoe, Pound, Research Methodology, Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Ruslan, Rosady. 2002. Kiat dan Strategi kampanye Public Relations. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGafindo Persada.
- Santoso, Singgih, 2001. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Steers, 1985. Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. 1996. Manajemen Jilid II. Jakarta: Prenhalindo.