

# LINGKUNGAN KERJA FISIK, HUBUNGAN KERJA, DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAMAN BURUNG CITRA BALI INTERNATIONAL DI SINGAPADU, GIANYAR

**Ida Bagus Agra Bawa<sup>1</sup>**  
**Desak Ketut Sintiasih<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: agrabawa\_69@yahoo.com/telp:+62 85 79 26 14 422

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

## ABSTRAK

Studi ini dilaksanakan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar. Sejumlah 100 responden terpilih sebagai sampel penelitian melalui metode *random sampling*. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, hingga tingkat kesejahteraan pengaruhnya positif. Tingkat kesejahteraan dinyatakan variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar. Perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan bila perlu menyiapkan dana lebih guna menambah tingkat kesejahteraan karyawan yang selama ini dirasakan kurang memadai dan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan baik itu dari segi gaji maupun tunjangan.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, hubungan kerja, tingkat kesejahteraan, kinerja karyawan*

## ABSTRACT

*The study was conducted at PT. Citra Bali Bird Park International in Singapadu, Gianyar. A number of 100 respondents was selected as the study sample through random sampling method. The results of multiple linear regression analysis showed that the physical work environment, labor relations, to positively influence the level of welfare. Welfare level variables declared dominant influence on the performance of employees of PT. Citra Bali Bird Park International in Singapadu, Gianyar. The company is expected to pay attention to the welfare of employees if necessary to spend more in order to increase the level of employee benefits during the time felt inadequate and can not meet the needs of employees both in terms of salary and allowances.*

**Keywords:** *work environment, labor relations, welfare, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata di kawasan Asia Pasifik yang banyak diminati oleh wisatawan mancanegara maupun nusantara. Melihat situasi demikian, setiap pimpinan perusahaan khususnya yang bergerak dalam dunia pariwisata, dituntut untuk berbuat secara . Sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri pariwisata tentunya menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan dan memperoleh laba. Sektor pariwisata memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional, disamping juga merupakan sumber devisa. Dalam hal ini pemerintahan menggagalkan usaha-usaha pemasukan devisa melalui sektor industri pariwisata merupakan suatu kegiatan yang menyangkut mata rantai yang panjang dan dapat menggerakkan berbagai kegiatan ekonomi masyarakat, dimana kegiatan pariwisata bersifat padat karya dan sekaligus menjadi penyebar pemerataan pembangunan, (Mantra, 2008:36).

Bali bisa dibilang daerah wisata yang tidak bisa dipungkiri terkenal melalui keramahtamahan penduduknya, adat istiadatnya, alam flora dan faunanya, atraksi wisata serta mempunyai ciri-ciri khas tersendiri. Adanya potensi dan peluang yang dimiliki untuk kegiatan di sektor pariwisata, disamping keunikan yang dimiliki oleh pulau Bali menjadikan Bali sebagai daerah tujuan wisata di Indonesia.

Pariwisata di Bali mempunyai begitu banyak potensi alam, keanekaragaman budaya dan adat-istiadatnya yang khas, tidak bias dilepaskan dari adanya kunjungan

wisatawan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pelaku pariwisata dan Pemda Provinsi Bali baik melalui media cetak, elektronik, menyelenggarakan widya wisata, pengenalan para agen perjalanan luar negeri dan penulis wisata ke Bali, mengikuti *event* promosi di berbagai negara, serta khusus kepada pihak pengelola hotel atau manajemen hotel dihimbau untuk memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin kepada tamu. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan manca negara dari tahun 2010 sampai dengan 2011 dengan rata-rata kenaikan sebesar 25,75 persen menunjukkan mulai pulihnya kepercayaan dunia internasional terhadap kondisi pariwisata Bali terutama dilihat dari sisi keamanan.

Perkembangan Bali sebagai pusat pariwisata menyebabkan banyak perusahaan mencoba untuk mendirikan fasilitas-fasilitas pariwisata antara lain tempat wisata, restaurant, art shop bar dan biro perjalanan. Perusahaan PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar sebagai tempat melakukan penelitian merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam melestarikan burung bagi wisatawan mancanegara maupun domestik yang berkunjung ke Bali dapat tantangan karena persaingan yang dihadapi semakin ketat terutama dalam menarik konsumen.

Keberhasil terwujudnya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta apalagi milik negara atau sektor publik sangat tergantung melalui kemampuan, keahlian pimpinan beserta manajemen melaksanakan fungsi perusahaan antara pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Fungsi personalia mempunyai peran yang sangat strategis, penting dari fungsi – fungsi perusahaan lainnya. Menurut

Hariandja (2008 : 2) SDM diartikan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Menindak lanjuti pendapat itu, SDM harus dirawat sebaiknya guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. SDM bisa dibilang aset utama yang harus dikelola secara profesional. Douglas (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Nimalathasan, 2005). Rendahnya kinerja menimbulkan terbengkalainya suatu organisasi mencapai tujuan. Kinerja untuk memfungsikan tidak berdiri sendiri, melainkan berhubung sedikit tidaknya terhadap kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Memiliki kinerja baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

PT. Taman Burung Citra Bali International merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelestarian burung yang ada di Singapadu Gianyar. PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar juga mengalami persaingan yang ketat dengan usaha sejenis. Untuk mengantisipasi hal tersebut pihak PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar telah mengupayakan peningkatan pelayanan terhadap tamu yang berkunjung. Untuk dapat

memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada tamu diperlukan adanya kinerja karyawan yang maksimal.

Mendetail pemahaman latar belakang penelitian masalah, lanjut dipublikasikan pokok tujuan masalah berikut.

- 1) Apa lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar?
- 2) Apa lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar?
- 3) Antara lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan manakah paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar?

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi tempat pelayanan jasa PT. Taman Burung Citra Bali International, di jalan Serma Cok Ngurah Gambir, Singapadu, Batubulan, Gianyar. Alasan melatarbelakangi melakukan penelitian di PT. Taman Burung Citra Bali International, yang merupakan usaha di bidang pariwisata.

- 1) Kinerja karyawan menurun indikasi terlihat dari pelayanan kurang maksimal.

- 2) Perusahaan perlu referensi mengingat kinerja karyawan yang baik sangat penting guna melayani wisatawan.
- 3) Mengingat perusahaan bergerak didunia pariwisata terkenal di Bali butuh kinerja yang baik.

Pendukung sumber data penyeimbang dan pembantu penelitian studi ini dalam primer, sekunder data. Primer data dukungan hasil penemuan melalui cara kongkrit dan langsung melalui turun ketempat masalah. Sekunder data dukungan bahan dasar bisa dibidang fakta tulisan untuk dipahami meliputi buku sumber perusahaan dan ilmiah majalah, arsip sumber perusahaan, dokumen pribadi resmi.

### **Populasi dan responden**

Populasi yang dipakai dan ditentukan dalam studi ini meliputi karyawan PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar sejumlah 138 orang. Sampel dipakai melalui teknik *random sampling* ketemu 100 orang.

### **Instrumen penelitian**

Data terkumpul melewati cara antara lain observasi, mengamati dan mengumpulkan cara langsung datang ke lapangan meliputi kinerja karyawan. Mengamati wawancara data-data sumber pertanyaan yang dilempar, langsung menuju karyawan, efektif, terbuka perihal kinerja. Lanjut cara mengadakan tanya jawab langsung terbuka terhadap pimpinan termasuk karyawan perusahaan yang berkompeten berhubungan dengan penelitian, perihal keluhan-keluhan karyawan

berkaitan kinerja karyawan, sejarah singkat berdirinya perusahaan, deskripsi jabatan serta aktivitas pemasaran di PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar. Data terkumpul akhir melalui kuesioner barisan terorganisir pertanyaan guna menemukan informasi dari kinerja begitupun hal-hal lainnya dapat diketahui. Kuesioner diartikan mengampangkan responden tinggal memilih dan dijawab langsung. Primer data di olah acuan dengan jawaban hasil kuisisioner distribusi kepada segenap jajaran perusahaan, seluruh pertanyaan yang dimuat dijawab oleh segenap jajaran perusahaan pada indikator variabel-indikator variabel di uji dan di jawab melalui *Skala Likert* guna acuan penelitian, mengetahui jawaban penilaian segenap jajaran perusahaan atau fenomenal seseorang dengan hal kinerja berlandaskan ketentuan skor 1 hingga 4 (Sugiyono, 2008 : 132).

Menguji guna menemukan data-data yang telah terkumpul mungkinkah valid atau tidaknya data tersebut regresi linier berganda melalui bantuan program (*Statistical Package of Social Science*) *SPSS versi 15.5 for Windows*.

## **PEMBAHASAN PENELITIAN DAN HASIL**

### **Karakteristik responden**

Jawaban pembahasan ilmiah diteliti menggunakan karakteristik responden mengenai karya ilmiah tentang kinerja karyawan PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar.

Diketahui penentuan dari sedemikian kriteria seperti: Jenis kelamin, Umur tidak menutup kemungkinan pendidikan.

### Pengujian instrumen penelitian

Kumpulan jawaban data sudah didapatkan kemudian diuji melalui validitas dan reliabilitas, seperti berikut.

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas melewati olahan sumber-sumber berupa angka dan menyandingkan diantara korelasi variabel atau item sama maupun tidak melalui total variabel.

Validitas Uji menghasilkan data terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil uji validitas**

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
X1.1	0,782	Valid
X1.2	0,698	Valid
X1.3	0,888	Valid
X1.4	0,862	Valid
X1.5	0,831	Valid
X2.1	0,870	Valid
X2.2	0,848	Valid
X2.3	0,784	Valid
X2.4	0,823	Valid
X3.1	0,882	Valid
X3.2	0,738	Valid
X3.3	0,742	Valid
X3.4	0,838	Valid
X3.5	0,843	Valid
Y1	0,756	Valid
Y2	0,822	Valid

Y3	0,833	Valid
Y4	0,900	Valid
Y5	0,838	Valid

Sumber : lampiran 3

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut (Umar, 2007:54) reabilitas diartikan indeks suatu nilai yang memperlihatkan konsistensi alat ukur untuk mengukur masalah yang sama. Nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$  maka instrumen dapat dibidang reliabel. Hasil pengolahan dipublikasikan melalui nilai koefisien *Alpha Cronbach* (Lampiran 4).

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,869	Reliabel
Hubungan Kerja (X2)	0,842	Reliabel
Tingkat Kesejahteraan (X3)	0,867	Reliabel
Kinerja (Y)	0,885	Reliabel

## Deskriptif Analisis

Disajikan Analisis deskriptif guna informasi mengenai distribusi variabel-variabel penelitian yang ditemukan. Menemukan bahwa data indikator hubungan kerja memperoleh respon jawaban positif tertinggi dari responden atau karyawan dikarenakan terlihat nilai standar deviasi (tingkat penyimpangan) terkecil sebesar 13,78 dibandingkan dengan variabel lain.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Mengacu hasil analisis regresi linear berganda menduga arah dari hubungan *dependent* dengan *independent* variabel serta guna mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Menggunakan bantuan program *SPSS 15.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.8 seperti berikut

$$Y = 4,310 + 0,491X_1 + 0,232X_2 + 0,300X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja fisik
- X<sub>2</sub> = Hubungan kerja
- X<sub>3</sub> = Tingkat kesejahteraan

#### **(F-test) Uji Simultan**

Berdasar hasil hitung-hitungan regresi linear berganda terangkum pada lampiran 10 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} = 358,517$  dan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan  $\alpha = 0,05$ ; (0,05),  $dF = (k-1) : (n-k) = (4-1) : (100-4) = 3 : 96$  sehingga diketahui nilai  $F_{tabel} = 2,70$ . Oleh karena  $F_{hitung}$  (358,517) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,70) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, tingkat kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar.

#### **(T-test) Uji Parsial**

Uji t cara penggunaan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan penentuan  $t_{tabel}$  berdasarkan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df = n - k = 100 - 4 = 96$  ; 0,05 sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,658 (Lampiran 9). Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 4.14.

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji t**

VARIABEL	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	HASIL UJI t	HASIL HIPOTESIS
$X_1$	8,202	1,658	$(8,202) > (1,658)$	$H_0$ ditolak
$X_2$	4,738	1,658	$(4,738) > (1,658)$	$H_0$ ditolak
$X_3$	5,215	1,658	$(5,215) > (1,658)$	$H_0$ ditolak

Sumber : Lampiran 9

### **Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Terikat**

Analisis *Standardized Coefficients Beta* berguna mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), dan tingkat kesejahteraan ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil analisis *Standardized Coefficients Beta* diperoleh dengan pengolahan data melalui program SPSS 15.0 *for windows* diketahui variabel lingkungan kerja fisik merupakan

variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,491 (Lampiran 7).

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil data olahan pada bab sebelumnya disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar
- 3) Dari ketiga variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan tingkat kesejahteraan, yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali International di Singapadu, Gianyar adalah variabel tingkat kesejahteraan.

### **5.2 Saran**

Mengacu dengan simpulan, maka saran-saran yang pantas diberikan sebagai berikut.

Saran yang perlu diajukan pihak manajemen diingikan lebih memperhitungkan lingkungan kerja fisik yang ada di tempat kerja karyawan

memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, penataan ruang kerja serta kenyamanan pada waktu bekerja akan membuat karyawan merasa betah bekerja di ruangan. Perusahaan difokuskan membangun dan membina hubungan kerja terbuka dalam hal menciptakan perasaan memahami antara karyawan dan pimpinan yang terwujud dengan bentuk interaksi dan komunikasi yang efektif. Perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat kesejahteraan milik karyawan bila perlu menyiapkan dana lebih guna menambah tingkat kesejahteraan karyawan selama ini dirasakan kurang memadai dan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan baik itu dari segi gaji, serta tunjangan-tunjangan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Agus Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi*. Buku I Edisi 4 : BPFE.
- Ardana, Mujiati dan Sriathi. 2004. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Balasundaram Nimalathasan, 2005. Employee Job Satisfaction and Performance: The Case of the People's Bank in the Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Internasional Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri Lanka*, 1(1) : h:44.
- Buchari, Zainun. 2004. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Douglas B. Currivan. 2006 The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover”, *University of Massachussets, Boston, MA, USA*.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. Denpasar: Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponogoro.

- Hafizurrachman, Laksono Trisnantoro, Adang Bachtiar. 2011 Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat dalam Menjalankan Kebijakan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Artikel penelitian Gajah Mada*, Vol.61, No.10, Hal.387
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hariandja, Marriot. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kartini, Kartono. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Grasindo.
- Mantra, Ida bagus.2008. *Autobiografi Seorang Budayawan*. Penyunting I.B. Wiana. Denpasar : Upada Sastra.
- Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Martoyono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mudiartha Utama, 2004. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia.
- Nugroho, Bambang. 2008. *Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan SDM*. [www.google.com](http://www.google.com).
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2006. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2007. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sumarjo. <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>.
- Suparsi dan Saipul Anwar. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Thoyi, Armanu. 2007. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* .Vol.7, No.1, Hal.60.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Umar Husein, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.