

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)

Dony Tri Prasetyo  
Moch. Al Musadieg  
Mohammad Iqbal  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail : dhonieso@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Metode yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dengan angket sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 59 karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program komputer SPSS 13.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan  $F$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji parsial untuk Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to explain the influence employability and work environment on employee performance simultaneously and partially on the PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. The research method used explanatory research, by using questionnaire as to collect data from 59 employees at PT. Tembakau Dajajasakti Sari Malang. Data analysis used in this research is descriptive analysis and multiple regression using SPSS for Windows. Based on the multiple linier regression analysis showed that simultaneously and partially employability ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) has a significance influence on employee performance ( $Y$ ). This is shown by the results obtained using simultaneously test of significance  $F$  value of 0,000 is less than  $\alpha$  of 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Partial test results for Employability ( $X_1$ ) obtained the value of 0.000  $t$  significance smaller than  $\alpha$  of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Test results of partial variable work environments ( $X_2$ ) has a value of 0.001  $t$  significance smaller than  $\alpha$  of 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ).*

**Keywords:** Employability, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang berorientasi bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatannya selain juga bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu

sendiri. Usaha perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diantaranya mampu mengelola modal, peralatan dan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dan dominan dalam setiap perusahaan karena walaupun

berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup, apabila semua hal tersebut tidak dikelola dengan baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini yang menyebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja dan kinerja atau performa organisasi. Pencapaian tujuan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal, akan mengalami perubahan. Seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam kegiatan sehari-hari yang merupakan tanggung jawabnya. Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Kemampuan kerja mutlak harus dimiliki karyawan, karena bila tidak maka untuk mencapai suatu tujuan akan terasa berat. Pada dasarnya juga setiap karyawan sudah memiliki kemampuan yang dibawa sejak lahir ataupun dipelajari. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain.

Selain kemampuan, hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah bekerja tentunya, sehingga akan timbul kegairahan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Menurut Rumman (2013:113) Pada dasarnya lingkungan kerja yaitu kerangka yang mewakili apa yang mengelilingi individu dibidangnya, dan perilakunya

terhadap karyawannya, dan mempengaruhi perilakunya, kinerja, dan kecenderungan terhadap karyanya, kelompok yang bekerja dengan mereka, dan administrasi yang diikuti dan proyek mana dia berada. Kondisi tersebut merupakan suatu kondisi yang terjadi pada perusahaan dimana para karyawan bekerja, dimana kondisi tersebut sudah disiapkan oleh manajemen. Hal-hal yang sudah disiapkan itu meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu yang tepat, kebisingan suara, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang lain yang tidak bisa diabaikan yaitu mengenai hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan yang tidak serasi akan mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan akan merasa terganggu dengan hal-hal yang muncul sebagai akibat tidak serasinya hubungan antar karyawan. Usaha untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan dukungan dari sumberdaya manusia yang bertanggung jawab dengan dedikasi dan profesionalisme yang tinggi yang didukung lingkungan kerja yang nyaman sebagai penunjang.

Kinerja karyawan yang baik akan terwujud, jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan didukung adanya kemampuan dan lingkungan kerja yang baik pula. Menurut Kuswandi (2005:27) beberapa di antara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kemampuan kerja dan lingkungan kerja karyawan, di samping kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan motivasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memberikan perhatian terhadap kemampuan kerja karyawan dan lingkungan kerjanya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung pada maju dan berkembangnya perusahaan.

Persaingan global yang menuntut pihak perusahaan untuk dapat mempertahankan hasil produksinya diperlukan individu yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif. Harapannya kinerja karyawan dapat meningkat sehingga siap untuk menghadapi persaingan yang ketat. Seperti halnya yang dialami perusahaan industri rokok di Indonesia yang sering dihadapkan pada permasalahan dari dalam dan luar. Dari dalam mereka menghadapi tingkat kemampuan kerja yang rendah dari karyawan yang mereka miliki, sehingga menghasilkan tingkat produktivitas yang rendah. Sementara dari luar, industri-industri

rokok lain mulai menggunakan teknologi yang lebih baik sehingga bisa mengurangi ketergantungan para pelaku industri terhadap pekerja. Hal ini sudah mulai diikuti oleh industri menengah ke atas yang sudah mulai bersaing secara global.

PT. Tembakau Djajasakti Sari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok. Banyaknya industri rokok yang berdiri di Kota Malang tentunya menjadikan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan menjaga kelangsungan hidup, PT. Tembakau Djajasakti Sari dituntut untuk memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Namun demikian, setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang, terutama karyawan yang bekerja dibagian produksi. Karyawan bagian produksi merupakan motor penggerak produksi yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian mereka harus bekerja keras agar produksinya tidak berhenti dan dapat berproduksi secara maksimal. Perbedaan kemampuan kerja ini dapat mengakibatkan perselisihan diantara para pekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Kemampuan Kerja**

Definisi mengenai kemampuan kerja diantaranya Kaleta, Dorota (2006:170) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut Tenglend (2011:283) definisi kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut: Seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika (dan hanya jika) orang yang memiliki (setidaknya satu bagian yang relevan dari) kompetensi manual, intelektual dan sosial, bersama-sama dengan (kapasitas eksekutif) fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi, dan memiliki (beberapa set) kebijakan dasar dan

kebijakan-pekerjaan spesifik yang relevan (jika ada) yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan), dengan standar kualitas normal, yang biasanya dapat dicapai (atau dilakukan) oleh seseorang dalam profesi, mengingat bahwa (fisik, psiko-sosial dan organisasi) lingkungan dapat diterima (atau dapat dengan mudah dibuat dapat diterima), dan jika orang tersebut bisa berdiri pekerjaan.

Sementara itu, Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

### **2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan di dalam melakukan aktivitas kerja. Sedarmayanti (2009:40) menjelaskan pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri: (a) Lingkungan Fisik dan lingkungan alam, misal bangunan, tataruang, persyaratan kerja, sarana/prasarana; (b) Lingkungan Sosial, terdiri dari kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, interaksi antar personal. Lingkungan sosial adalah sesuatu keadaan individu dan masyarakat dimana dalam lingkungannya terdapat adanya interaksi anatara individu yang satu dengan yang yang lain.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun sosial yang dapat mempengaruhi dirinya dan tugasnya. Lingkungan-lingkungan kerja tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:53) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berwujud fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak. Sedangkan Moekijat (2004:162) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi musik, warna, suara, udara, serta cahaya yang berpengaruh ke karyawan dalam menjalankan tugas yang diemban.

### Lingkungan Sosial

Sedarmayanti (2009:63) menjelaskan lingkungan sosial ialah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rakan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan Cokroaminoto (2007) menyatakan bahwa lingkungan sosial perusahaan adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, dan pola kerjasama.

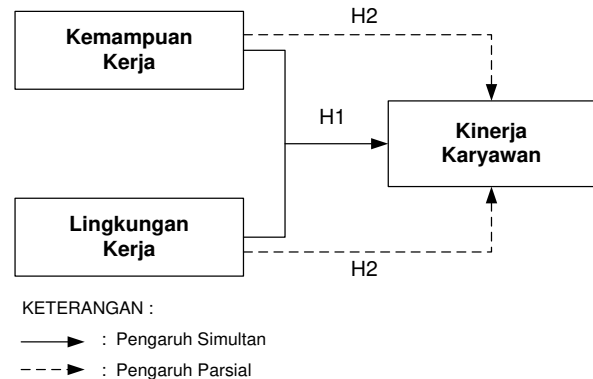
### 2.3 Kinerja Karyawan

Setiap anggota sebuah organisasi dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka seorang anggota organisasi hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja menurut Wibowo (2007:7) berasal dari pengertian “*performance*” yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Selain itu kinerja individu menurut Koopmans (2013:7) sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Swasto (2011:54) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Pengertian mengenai kinerja di atas memberikan pemahaman bahwa dalam kinerja diperlukan sebuah manajemen (*performance management*) yang merupakan satu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas

tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama.

### 2.4 Hipotesis



**Gambar 1 Model Hipotesis**

Hipotesis penelitian:

1. Diduga ada pengaruh bersama-sama (simultan) yang signifikan dari Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.
2. Diduga ada pengaruh sendiri-sendiri (parsial) yang signifikan dari Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang akan diteliti serta hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono 2006:10). Pemilihan jenis penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diinginkan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi : (1) jenis

kelamin, (2) umur, (3) tingkat pendidikan (4) bagian, dan (5) masa kerja dari responden. Pendiskripsian juga dilakukan pada hasil distribusi jawaban/skor angket oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian yang selanjutnya disebut sebagai data penelitian. Selanjutnya untuk deskripsi data terkait penggunaan metode regresi linier berganda diwujudkan dalam bentuk distribusi frekuensi berupa nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

#### b. Analisis statistik inferensial

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Menurut Ghazali (2009:89), regresi linier berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel terikat atau untuk mencari hubungan fungsional variabel bebas terhadap variabel terikat. Terkait dengan hal ini, Ghazali (2009:89) menyatakan bahwa model regresi linier berganda yang disajikan supaya dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif (BLUE-Best Linier Unbiased Estimation), maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik yaitu tidak terjadi gejala multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi serta memenuhi asumsi kenormalan residual.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Statistik Deskriptif

#### a. Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)**

| item            | Skor jawaban |      |    |      |    |      |   |     |   |   | Rata-rata |
|-----------------|--------------|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|-----------|
|                 | 5            |      | 4  |      | 3  |      | 2 |     | 1 |   |           |
|                 | f            | %    | f  | %    | f  | %    | f | %   | f | % |           |
| X1.1            | 15           | 25,4 | 38 | 64,4 | 6  | 10,2 | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,15      |
| X1.2            | 25           | 42,4 | 29 | 49,2 | 5  | 8,5  | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,33      |
| X1.3            | 9            | 15   | 43 | 72,9 | 7  | 11,9 | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,03      |
| X1.4            | 20           | 33,9 | 31 | 52,5 | 7  | 11,9 | 1 | 1,7 | 0 | 0 | 4,18      |
| X1.5            | 5            | 8,5  | 47 | 79,7 | 5  | 8,5  | 2 | 3,4 | 0 | 0 | 3,93      |
| X1.6            | 16           | 27,1 | 36 | 61,0 | 7  | 11,9 | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,15      |
| X1.7            | 16           | 27,1 | 38 | 64,4 | 5  | 8,5  | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,18      |
| X1.8            | 18           | 30,5 | 35 | 59,3 | 4  | 6,8  | 2 | 3,4 | 0 | 0 | 4,20      |
| X1.9            | 31           | 52,5 | 21 | 35,6 | 7  | 11,9 | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,40      |
| X1.10           | 4            | 6,8  | 13 | 22,0 | 39 | 66,1 | 3 | 5,1 | 0 | 0 | 3,30      |
| Total Rata-rata |              |      |    |      |    |      |   |     |   |   | 4,08      |

Sumber: Data primer diolah, 2014

#### Keterangan:

- X1.1: karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat, memiliki mean 4,15  
 X1.2: karyawan mampu mengoperasikan peralatan yang mempermudah pekerjaan, memiliki mean 4,33  
 X1.3: karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, memiliki mean 4,03

- X1.4: karyawan memiliki pengetahuan berdasarkan pendidikan, memiliki mean 4,18  
 X1.5: karyawan memiliki pengetahuan berdasarkan pelatihan, memiliki mean 3,93  
 X1.6: karyawan memiliki pengetahuan dalam memahami pekerjaan secara benar, memiliki mean 4,15  
 X1.7: karyawan memiliki kemampuan yang cepat dalam proses penyelesaian pekerjaan, memiliki mean 4,18  
 X1.8: karyawan memiliki pengalaman dalam menjalankan pekerjaan, memiliki mean 4,20  
 X1.9: karyawan memiliki penguasaan pekerjaan dengan baik, memiliki mean 4,40  
 X1.10: karyawan memiliki frekuensi perpindahan tempat kerja yang tinggi, memiliki mean 3,30

Berdasar item diatas maka didapatkan total mean variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,08, dimana dalam kriteria rentang skala variabel Kemampuan Kerja termasuk dalam kategori Baik.

#### b. Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Variabel lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| item            | Skor jawaban |      |   |     |   |      |   |     |   |   | Rata-rata |
|-----------------|--------------|------|---|-----|---|------|---|-----|---|---|-----------|
|                 | 5            |      | 4 |     | 3 |      | 2 |     | 1 |   |           |
|                 | F            | %    | f | %   | f | %    | f | %   | f | % |           |
| X2.1            | 7            | 11,9 | 4 | 7,6 | 7 | 11,9 | 0 | 0   | 0 | 0 | 4         |
| X2.2            | 8            | 13,6 | 4 | 7,6 | 9 | 15,3 | 0 | 0   | 0 | 0 | 3,98      |
| X2.3            | 9            | 15,3 | 4 | 7,6 | 4 | 6,8  | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,08      |
| X2.4            | 0            | 0    | 2 | 3,9 | 3 | 6,1  | 0 | 0   | 0 | 0 | 3,38      |
| X2.5            | 0            | 0    | 1 | 2,2 | 2 | 4,0  | 2 | 3,7 | 0 | 0 | 2,84      |
| X2.6            | 1            | 1,8  | 4 | 7,6 | 5 | 8,5  | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,10      |
| X2.7            | 9            | 15,3 | 4 | 7,6 | 1 | 1,8  | 0 | 0   | 0 | 0 | 3,98      |
| X2.8            | 1            | 1,8  | 3 | 5,7 | 1 | 2,3  | 0 | 0   | 0 | 0 | 3,94      |
| X2.9            | 6            | 10,2 | 4 | 7,6 | 8 | 13,6 | 0 | 0   | 0 | 0 | 3,96      |
| X2.10           | 9            | 15,3 | 4 | 7,6 | 4 | 6,8  | 0 | 0   | 0 | 0 | 4,08      |
| Total Rata-rata |              |      |   |     |   |      |   |     |   |   | 3,84      |

Sumber: Data primer diolah, 2014

#### Keterangan:

- X2.1: tempat kerja memiliki penerangan yang cukup, memiliki mean 4  
 X2.2: tempat kerja menggunakan warna yang sesuai, memiliki mean 3,98  
 X2.3: tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang sesuai, memiliki mean 4,08  
 X2.4: tempat kerja telah mengontrol kebisingan suara, memiliki mean 3,38  
 X2.5: tempat kerja menggunakan musik yang sesuai, memiliki mean 2,84  
 X2.6: perusahaan memiliki struktur tugas berupa kejelasan dalam pemberian tugas, memiliki mean 4,10  
 X2.7: perusahaan memiliki desain pekerjaan berupa kejelasan fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang secara organisasional, memiliki mean 3,98  
 X2.8: perusahaan memiliki pola kepemimpinan yang memotivasi karyawan kearah pencapaian tujuan, memiliki mean 3,94  
 X2.9: perusahaan memiliki pola hubungan kerja sama antar karyawan, memiliki mean 3,96  
 X2.10: perusahaan memiliki pola hubungan kerja sama antar unit lain, memiliki mean 4,08

Berdasar item diatas maka didapatkan total mean variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,84, dimana dalam kriteria rentang skala variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori Baik.

- Y14: karyawan memiliki kemampuan untuk menjaga citra diri dan nama baik PT Tembakau Djajasakti Sari, memiliki mean 4  
 Y15: karyawan memiliki kemampuan bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, memiliki mean 3,91

Berdasar item diatas maka didapatkan total mean variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,65, dimana dalam kriteria rentang skala variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori baik.

**c. Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Variabel lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| item            | Skor jawaban |      |    |      |    |      |    |      |   |   | Rata-rata |
|-----------------|--------------|------|----|------|----|------|----|------|---|---|-----------|
|                 | 5            |      | 4  |      | 3  |      | 2  |      | 1 |   |           |
|                 | f            | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f | % |           |
| Y1              | 10           | 16,9 | 39 | 66,1 | 9  | 15,3 | 1  | 1,7  | 0 | 0 | 3,98      |
| Y2              | 9            | 15,3 | 38 | 64,4 | 1  | 1,7  | 1  | 1,7  | 0 | 0 | 3,93      |
| Y3              | 11           | 18,6 | 35 | 59,3 | 11 | 18,6 | 2  | 3,4  | 0 | 0 | 3,93      |
| Y4              | 3            | 5,1  | 13 | 22,0 | 40 | 67,8 | 3  | 5,1  | 0 | 0 | 3,27      |
| Y5              | 5            | 8,5  | 41 | 69,5 | 10 | 16,9 | 3  | 5,1  | 0 | 0 | 3,81      |
| Y6              | 1            | 1,7  | 34 | 57,6 | 20 | 33,9 | 4  | 6,8  | 0 | 0 | 3,54      |
| Y7              | 2            | 3,4  | 25 | 42,4 | 26 | 44,1 | 6  | 10,2 | 0 | 0 | 3,38      |
| Y8              | 1            | 1,7  | 34 | 57,6 | 20 | 33,9 | 4  | 6,8  | 0 | 0 | 3,54      |
| Y9              | 3            | 5,1  | 13 | 22,0 | 40 | 67,8 | 3  | 5,1  | 0 | 0 | 3,27      |
| Y10             | 0            | 0    | 14 | 23,7 | 23 | 39,0 | 22 | 37,3 | 0 | 0 | 2,86      |
| Y11             | 14           | 23,7 | 29 | 49,2 | 11 | 18,6 | 5  | 8,5  | 0 | 0 | 3,85      |
| Y12             | 6            | 10,2 | 33 | 55,9 | 16 | 27,1 | 4  | 6,8  | 0 | 0 | 3,69      |
| Y13             | 9            | 15,3 | 34 | 57,6 | 15 | 25,4 | 1  | 1,7  | 0 | 0 | 3,86      |
| Y14             | 4            | 6,8  | 51 | 86,4 | 4  | 6,8  | 0  | 0    | 0 | 0 | 4         |
| Y15             | 2            | 3,4  | 50 | 84,7 | 7  | 11,9 | 0  | 0    | 0 | 0 | 3,91      |
| Total Rata-rata |              |      |    |      |    |      |    |      |   |   | 3,65      |

Sumber: Data primer diolah, 2014

**Keterangan:**

- Y1: karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melalui proses yang benar tanpa ada kesalahan, memiliki mean 3,98  
 Y2: karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik tanpa ada kesalahan, memiliki mean 3,93  
 Y3: karyawan melakukan pekerjaan dengan hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, memiliki mean 3,93  
 Y4: karyawan melaksanakan pekerjaan dengan jumlah hasil yang sesuai dengan target yang ditetapkan, memiliki mean 3,27  
 Y5: karyawan melaksanakan pekerjaan dengan siklus kegiatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memiliki mean 3,81  
 Y6: karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, memiliki mean 3,54  
 Y7: karyawan memperhatikan output pekerjaan lainnya dengan memanfaatkan waktu tersisa, memiliki mean 3,38  
 Y8: karyawan memanfaatkan waktu luang untuk kegiatan lain yang menunjang pekerjaan, memiliki mean 3,54  
 Y9: karyawan menggunakan sarana prasarana guna menunjang hasil pekerjaan yang maksimal, memiliki mean 3,27  
 Y10: karyawan berusaha melakukan penghematan sumberdaya yang ada yang beresiko mengeluarkan biaya, memiliki mean 2,86  
 Y11: karyawan memiliki kemampuan melaksanakan tugas tanpa pengawasan, memiliki mean 3,85  
 Y12: karyawan melakukan pekerjaan yang berorientasi pada kualitas hasil tanpa pengawasan, memiliki mean 3,69  
 Y13: karyawan memiliki kemampuan memelihara harga diri sebagai karyawan PT Tembakau Djajasakti Sari, memiliki mean 3,86

**4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mendapatkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel terikat yang dimaksud adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>). Ikhtisar *output* regresi linier berganda berikut uji signifikansi dan *standarized coefficients* beta sebagaimana hasil oleh Program *SPSS for Windows 13.0* dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4 Ikhtisar Output Pengujian Hipotesis Pengaruh Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel Bebas                             | Koefisien Regresi (B) | Standar Error | Stand. Coeff. Beta | t- hitung | Prob. (Sig. t) |
|--|-----------------------|---------------|--------------------|-----------|----------------|
| Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )          | 0,651                 | 0,154         | 0,448              | 4,214     | 0,000          |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )         | 0,650                 | 0,177         | 0,391              | 3,677     | 0,001          |
| Konstanta ( <i>Constant</i> )              |                       |               |                    | =         | 3,347          |
| Level of Significance ( $\alpha$ )         |                       |               |                    | =         | 0,05           |
| Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )    |                       |               |                    | =         | 0,534          |
| <i>Adjust R Square</i>                     |                       |               |                    | =         | 0,518          |
| F-hitung                                   |                       |               |                    | =         | 32,112         |
| Probabilitas (Sig. F)                      |                       |               |                    | =         | 0,000          |
| <i>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan</i> |                       |               |                    |           |                |

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Persamaan regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 4, maka diperoleh persamaan  $Y = 3,347 + 0,651X_1 + 0,650X_2$ . Persamaan ini memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta sebesar 3,347 menunjukkan bahwa nilai Y sebesar 3,347 apabila X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sebesar 0.
2. X<sub>1</sub> mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,651. Artinya setiap pertambahan satu

satuan  $X_1$  maka akan meningkatkan  $Y$  sebesar 0,651 apabila  $X_2$  konstan.

- $X_2$  mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,650. Artinya setiap penambahan satu satuan  $X_2$  maka akan meningkatkan  $Y$  sebesar 0,650 apabila  $X_1$  konstan.

Nilai  $R^2$  berfungsi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat PT Tembakau Djajasakti Sari Malang. Nilai  $R^2$  pada tabel 4 sebesar 0,534, sedangkan *Adjusted R Square* = 0,518. Ini menunjukkan bahwa 51,8% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

##### Pengujian Hipotesis I

Hipotesis I berbunyi diduga ada pengaruh besama-sama (simultan) yang signifikan dari Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Program *SPSS for Windows 13.0* menghasilkan nilai  $F$ -hitung sebanyak 32,112 dengan tingkat probabilitas (sig.) sebanyak 0,000. Oleh karena level of significance lebih besar dari Probabilitas Hitung ( $0,05 > 0,000$ ) sehingga kriteria terpenuhi, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis penelitian dapat diterima.

##### Pengujian Hipotesis II

Hipotesis penelitian II berbunyi diduga ada pengaruh sendiri-sendiri (parsial) yang signifikan dari Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Pengujian hipotesis menggunakan  $t$ -test. Kriteria pengujian menyebutkan jika Level of Significance ( $\alpha$ ) > Probabilitas Hitung (sig) maka terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan Program *SPSS for Windows 13.0* pada tabel 4 output Regresi Linier Berganda menunjukkan:

Variabel Kemampuan Kerja memiliki level of significance lebih besar dari nilai probabilitas hitung (sig.) ( $0,05 > 0,000$ ) sehingga variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki level of significance lebih besar dari nilai probabilitas

hitung (sig.) ( $0,05 > 0,001$ ) sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasar penjelasan tersebut, hipotesis penelitian dapat diterima.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil dari penelitian menyimpulkan variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05 dibandingkan dengan nilai  $F$  sebesar 0,000 ( $0,05 > 0,000$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Selain itu, berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui variabel bebas memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 0,518 (51,8%) dan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Putra (2013) yakni adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat Kuswandi (2005:27) yang menulis bahwa faktor kemampuan karyawan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan kerja dan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

##### 4.4.2 Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil dari penelitian menyimpulkan kemampuan kerja yang berindikator keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Aisha, et al., (2003) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berupa kemampuan, keahlian, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan mendukung hasil penelitian Rahmawati, Aulia (2013) yang menulis bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kedua penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009:67) yang menjelaskan bahwa secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi

dan kemampuan reality yang terdiri dari ketrampilan dan pengetahuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Di sisi lain, Kuswandi (2005:27) menyatakan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

#### **4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ditandai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Putra (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, dimana hal ini mendukung temuan Imran, et al., (2013) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara itu lingkungan kerja juga memiliki peranan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kahya, Emin (2007) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan substansial antara job grade dan kondisi lingkungan dengan kinerja karyawan. Kondisi yang buruk di tempat kerja (kondisi fisik dan kondisi lingkungan) akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian tersebut, sependapat dengan Sarwono (2005:12) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkah laku seseorang.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Atas dasar pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh

kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.
- 2) Kemampuan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tembakau Djajasakti Sari Malang.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagaimana berikut ini.

- 1) Bagi PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang  
Kemampuan Kerja karyawan dipandang sudah memadai, namun tidak ada salahnya jika perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan tidak saja terkait hal teknis produksi namun juga terkait pemahaman terhadap kualitas produk.  
Lingkungan Kerja di PT Tembakau Djajasakti Sari Malang secara umum sudah baik, namun demikian untuk beberapa hal hendaknya lebih ditingkatkan lagi. namun terdapat beberapa item dari variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perbaikan yakni suara yang bising dan penggunaan musik yang tidak sesuai. Hal tersebut dapat diperbaiki oleh perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, seperti menggunakan mesin yang bersuara halus atau semua ruangan diberi peredam suara agar suara mesin tidak sampai masuk ke dalam ruangan, selain itu juga membebaskan karyawan untuk mendengarkan musik yang mereka suka.
- 2) Bagi Karyawan  
Hendaknya karyawan lebih meningkatkan kinerjanya karena baik secara langsung maupun tidak langsung dengan kinerja yang baik tentunya akan dapat menjadikan perusahaan ini maju dan berkembang yang berujung pada peningkatan kesejahteraan karyawan itu sendiri.
- 3) Bagi Peneliti Lain  
Hendaknya penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan mengembangkan indikator-indikator variabel



kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan indikator-indikator kinerja karyawan. Pengembangan penelitian juga dapat dilakukan dengan melakukan penambahan variabel dan analisis yang berbeda. Penambahan variabel tersebut seperti : kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan sebagainya, sedangkan alat analisis yang lain, seperti analisis jalur, analisis korelasi, analisis faktor, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, Alya Nur., Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli. 2013. *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance*. International Journal of Innovation. Management and Technology. Vol. 4. No. 6. December 2013.
- Cokroaminoto . *Pola Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja* diakses pada tanggal 8 Februari 2014. Dari sumber <http://cokroaminoto.blogetery.com>
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Imran, Rabia., Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf and Iram Batool. 2012. *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*. Middle-East Journal of Scientific Research 11 (10): 1455-1462, 2012.
- Kahya, Emin. 2007. *The effects of job characteristics and working conditions on job performance*. Elsevier. International Journal of Industrial Ergonomics 37 (2007) 515–523.
- Kaleta, Dorota. 2006. Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177.
- Koopmans, Linda. 2013. Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 62(1): 6-28.
- Kuswandi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Studi pada Karyawan PT Jamsostek (persero) Cabang Malang*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor. Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya
- Putra, Dana Cahya. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Public Policy and Management review, 2(4): 1-10
- Rahmawati, Aulia Hani. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Journal Administrasi Bisnis, 6(2): 1-10
- Rumman, Mohammed A. A. 2013. The Impact of Work Environment on the Average of Job Turnover in Five-Star Hotels in Al-Aqaba City. *Business Management and Strateg*. 4(2) : 111-128
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Tengland, Per-Anders. 2011. *The Concept of Work Ability*. J Occup Rehabil. 21:275-285.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.