

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUZUKI INDOMOBIL MOTOR

M. Zainal Aripin¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Rasmansyah²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : rasmansyah31@gmail.com

***Abstract:** This research was conducted based on the existence of problems in the competence and physical work environment of employee performance. This study aims to determine the effect of competencies and physical work environment simultaneously or partially on the performance of employees of PT. Suzuki Indomobil Motor. The sampling technique is the sample random sampling technique. The type of research used is descriptive and verivative research methods, with data collection techniques using primary data and secondary data. The results showed that competency, physical work environment, and performance were categorized quite well. Based on the calculation, it can be seen that simultaneously the competence and physical work environment have a positive and significant influence on the performance of the employees of PT. Suzuki Indomobil Motor. Partially shows that the physical work environment has the most dominant influence on the performance of employees of PT. Suzuki Indomobil Motor*

***Keywords:** Competence, physical work environment and performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat atau konsumen yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap perusahaan. “Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari perusahaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah

disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi”. (Amins, 2009).

“Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi” (Amins, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau

kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

“Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu karyawan dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada” (Moenir, 2014). Menurut Amins (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu “kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik”.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. “Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan” (Moehariono, 2012). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan (Sriwidodo dan Hariyanto, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh karyawan dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan

berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompotensi di bidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu “siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan” (Linawati & Suhaji, 2012). Peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin optimal.

Disamping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Doelhadi (1997, dalam Febriansyah, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik “merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya”. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan kerja fisik dimana para karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 2002).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Usaha untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, tenaga kerja, dan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka diperlukan karyawan yang mempunyai kompetensi teknis yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional sehingga kinerja karyawan dapat optimal sesuai tujuan organisasi. Untuk itu kinerja karyawan diukur dengan tingkat penyelesaian tugas kerja.

Namun dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Menurunnya kinerja karyawan diindikasikan dengan tidak optimalnya pencapaian realisasi pemeriksaan karyawan pengawas ketenagakerjaan dan tingginya temuan pelanggaran norma kerja.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan tentunya harus segera dibenahi agar dapat segera tercapainya standar pelayanan minimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Gibson (dikutip oleh Amins, 2009) dikatakan bahwa kinerja adalah “tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh

Rivai dan Basri (dikutip oleh Amins, 2009) bahwa kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan Harsey dan Blanchard (dikutip oleh Amins, 2009) menyatakan kinerja “merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wibowo (2009) menjelaskan bahwa kinerja “merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Basri dan Rivai (2005, dalam Habsoro, 2011) : 1). Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas. 2). Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan

teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. 3). Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Penilaian Kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja meliputi “dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas”, (Mangkuprawira, et, al 2007).

Menurut Dessler (2006, dalam Wulan, 2011) penilaian kinerja merupakan “upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja”. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Manfaat penilaian kinerja Mangkuprawira, et, al (2007) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam presepektif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut : 1). “Perbaikan Kinerja; Umpan balik bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja. 2). Penyesuaian kompensasi; Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit. 3). Keputusan Penempatan; Promosi, transfer, dan penurunan jabatan

biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan. 4). Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan; Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya mampu mengembangkan diri. 5). Perencanaan dan Pengembangan Karir; Umpan balik kinerja mambantu proses pengambilan keputusan tentang kariri spesifik karyawan. 6). Defisiensi Proses Penempatan Staf; Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM. 7). Ketidakakuratan Informasi; Kinerja buruk dapat mengindikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. 8). Kesalahan Rancangan Pekerjaan; Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut”.

Menurut Moeheriono (2012) ada empat faktor dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut: 1). Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan. 2). Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pihak luar. 3). Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen. 4). Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan”.

Adapun indikator kinerja karyawan sesuai dengan (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2012) dan (BKN, 2012) adalah : 1). “Kualitas Kerja

: Pemahaman terhadap Undang - Undang Ketenagakerjaan. 2). Kemampuan Kerja : kemampuan mengerjakan tugas utama. 3). Kuantitas Kerja : jumlah pelaksanaan kegiatan dalam bulanan dan pertahun. 4). Ketepatan Waktu : menyelesaikan tugas tepat waktu”.

Kompetensi

Kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”, (Wibowo, 2009). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai “karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi”. Wyatt (dalam Fuad, 2009), mendefinisikan kompetensi sebagai “kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*)”. Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), “kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga

mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan”.

Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: 1). “Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. 2). Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. 3). Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang; Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. 4). Pengetuhan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik; Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. 5). Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual”.

Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2009) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). “Keyakinan dan Nilai-nilai; Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik

tentang dirinya maupun terhadap orang lain. Dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. 2). Keterampilan; Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual. 3). Pengalaman; Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. 4). Karakteristik kepribadian; Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. 5). Motivasi; Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. 6). Isu emosional; Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja. 7). Kemampuan Intelektual; Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8). Budaya Organisasi; Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: a). Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi. b). Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi. c). Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain. d). Filosofi organisasi misi dan visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi. e). Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan. f). Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. g). Proses organisasional yang mengembangkan pemimpinan secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Davis (2006), menyatakan bahwa “lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung karyawan yang ada didalamnya”. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya”. Kartono (1999) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja”. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara karyawan

dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan (koperasi) dan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : 1). “Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat

pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Kussriyanto (1991, dikutip oleh Eka dan Subowo, 2005) lingkungan kerja fisik merupakan “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan”. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah”. 2). Lingkungan Kerja Non Fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan pemimpin, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat” (Sutrisno, 2009).

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Frasser (dalam Febriansyah, 2012) adalah sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu dari molekul (faktor-faktor fisik) yang ada di sekitar pekerja yang dianggap perlu dan dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja fisik, meliputi: a). Fasilitas kerja; Menurut Husnan (2008) Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang sangat menunjang dalam aktivitas pekerjaan.

Peralatan kerja (fasilitas) yang masih layak pakai, misalnya: kendaraan operasional, komputer yang akan memudahkan pekerjaan karyawan, dan ruang sidang. b). Sirkulasi udara; Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan, dan sebaliknya, jika sirkulasi udara tidak lancar, terutama jika ruangan penuh dengan karyawan, maka karyawan akan merasakan pengap dan sesak. Akibatnya akan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan. c). Penerangan; Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan. d). Tingkat kebisingan; Kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan, akibatnya akan menimbulkan kerugian. e). Pewarnaan dinding; Pewarnaan berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Warna dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas termasuk pewarnaan mesin- mesin, pewarnaan peralatan, pewarnaan seragam, juga perlu mendapat perhatian. f). Kebersihan; Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih berdisiplin. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat karyawan bekerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya: kebersihan kamar mandi, konstruksi gedung yang memudahkan untuk

membersihkannya (seperti: lantai keramik). g). Tata ruang kerja; Tata ruang kerja merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang tersebut. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja, antara lain: perlu memperhatikan jarak terpendek (efisiensi), perlu memperhatikan rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian tugas, menggunakan sepenuhnya ruangan yang ada dan dapat diubah atau disusun kembali.

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Frasser (dalam Febriansyah, 2012) terdiri dari: 1). "Fasilitas kerja. 2). Tata ruang. 3). Sirkulasi Udara atau Ventilasi Udara".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Pulogadung Jakarta. Lokasi penelitian di Jalan Raya Bekasi Km 19, Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Suzuki Indomobil Motor bagian *Service* dan *Sales* dengan jumlah sebanyak 98 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin didapat sampel sebanyak 80 karyawan, teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2016:62), dikatakan sampel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan berganda, pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model

Tabel 1 : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Kompetensi				0.361		
Lingkungan Kerja Fisik	0.819	0.671	9.054	0.287	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 78.345 > 3.115

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1, Besarnya F hitung sebesar 78,345 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,115 yang didapat dari ($DK = n - k - 1 ; = 80 - 2 - 1 = 77$), maka F hitung lebih besar dari F tabel ($78,345 > 3,115$), artinya secara bersama-sama kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor, atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.671, artinya kompetensi dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 67,1% kepada variabel kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor, sedangkan sisanya sebesar 32,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Model Prediksi Persamaan Regresi

$$Y = 9,054 + 0,361 (X_1) + 0,287 (X_2)$$

Variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor pada tingkat nyata 95%. Koefisien kompetensi sebesar 0,361, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor akan meningkat sebesar 0,361 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja fisik tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,287 artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja fisik satu kali, maka kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor akan meningkat sebesar 0,287 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompetensi tidak berubah. Kemudian nilai konstanta sebesar 9.054; artinya ada dan tidak ada kompetensi dan lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor sudah ada sebesar 9,054.

Tabel 2 : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Kompetensi	0.728	0.529	7.769	0.686	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 9.365 > 1.991

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 2, Untuk menguji hubungan secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel = 1,991 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = n - 2; (80 - 2 = 78), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 9,365 dan t tabel = 1,991 atau t hitung > t tabel (9,365 > 1,991), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.529, artinya variabel

kompetensi memberikan kontribusi sebesar 52,9% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor, sedangkan sisanya sebesar 47,1% disumbangkan faktor lain.

$$\text{Model Prediksi } Y = 7,769 + 0,686 (X_1)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Koefisien kompetensi sebesar 0,686, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor akan meningkat sebesar 0,686 kali atau sebaliknya. Konstanta sebesar 7,769, artinya jika tidak ada kompetensi, maka kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor sudah terbentuk 7,769 satuan.

Tabel 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Lingkungan Kerja Fisik	0.769	0.591	16.828	0.432	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t Tabel = 10.619 > 1.991

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 3, untuk menguji hubungan secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t tabel =

1,991 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = n - 2; (80 - 2 = 78), dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 10,619 dan t tabel = 1,991 atau t hitung > t tabel (10,619 > 1,991), maka dapat diartikan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,591, artinya variabel lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 59,1% terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor, sedangkan sisanya sebesar 40,9% disumbangkan faktor lain.

Model Prediksi $Y = 16,828 + 0,432 (X_2)$

Berdasarkan hasil persamaan regresi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,432, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja fisik satu kali, maka kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor akan meningkat sebesar 0,432 kali atau sebaliknya. Konstanta sebesar 16,828, artinya jika tidak ada lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor sudah terbentuk 16,828 satuan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan kompetensi diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa pengalaman mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, pengetahuan yang dimiliki mampu memecahkan masalah pekerjaan, kompetensi yang dimiliki membuat percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, pemahaman tentang visi, misi, tujuan organisasi sangat baik, ketrampilan yang dimiliki dapat menyelesaikan tugas pokok yang diberikan, anda memiliki inisiatif dalam bertugas, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan

bahwa adanya peningkatan lingkungan kerja fisik diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa lampu penerangan ditempat kerja sudah memadai, jumlah komputer yang tersedia sudah cukup memadai, perlunya akses internet yang lebih baik lagi, fasilitas kantor yang ada sudah cukup lengkap, tata ruang dapat mempengaruhi aktivitas kerja, suhu di ruangan kerja cukup baik untuk menunjang kerja, tidak ada suara yang mengganggu dalam bekerja, ruangan kerja sudah ditata dengan baik, sirkulasi udara cukup nyaman, dan desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan maka diambil kesimpulan bahwa: 1). Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. 2). Secara sendiri-sendiri terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. 3). Secara sendiri-sendiri terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan pengujian secara empiris suatu kesimpulan yang dikemukakan di atas, Peneliti mencoba memberikan rekomendasi atau saran-saran yang mungkin dapat ditindaklanjuti bagi PT. Suzuki Indomobil Motor, yaitu sebagai berikut: 1). Kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan sudah baik dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, kedepannya perusahaan

terus memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya dengan cara beri kesempatan mereka untuk mengikuti seminar dan pelatihan dibidangnya, mengingat perkembangan dunia industri mobil begitu pesat, sehingga perusahaan tidak ketinggalan dengan para pesaing. 2). Lingkungan kerja fisik sudah memenuhi syarat dan layak untuk bekerja, namun demikian perlu diperhatikan, bahwa fasilitas yang tersedia harus terus dijaga dan dipelihara karena kondisi fasilitas yang ada ada masa-masa yang harus ganti, berikan kenyamanan bagi karyawan untuk betah bekerja dengan harapan kinerjanya akan tetap terjaga dengan baik yang akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai. 3). Peneliti Selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perakitan mobil umumnya dan khususnya pada PT. Suzuki Indomobil Motor.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achamd. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: Penerbit Laksabang Pressindo
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: Penerbit PT Raja. Grafindo Persada.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: Penerbit PT Indeks
- Doelhadi, S., 1997. Strategi dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stres, *Jurnal Anima*, Vol XII No. 48, 378-386, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Febriansyah, Hardino. 2012. *Membangun Kompetensi Profesioanal Pustakawan*. Surakarta: Penerbit Yuma Pustaka.
- Fraser, T.M. 1993. *Human Stress. Work and Job Satisfication*. Terjemahan Ny. L. Mulyana. Jakarta : Penerbit Pustaka Binaman Pressindo.
- Fuad, Noor. 2009. *Integreted HRD*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Habsoro, Abdilah, Rokhmaloka. 2011. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)". *Skripsi*. Semarang: FakultasEkonomi, Universitas Diponegoro.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. 1975. *Management of Organizational Behavior Englewood Cliffs*, New Jersey Prentice Hall.
- Husnan, Suad. 2008. *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*. Yogyakarta : Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta.
- Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2012 dan (BKN, 2012
- Kartono, Kartini, 1999. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kussriyanto, Bambang. 1991. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia
- Lewa, K. Idham Eka dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinergi. Hal 129-140

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Moerir, H.A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang “Diklat Jabatan PNS
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus Budhi. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1. (47-45)*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhaji, Linawati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wulan, Lucky. 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc