

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRIPILAR BETONMAS SALATIGA
TAHUN 2014/2015**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Akuntansi

Diajukan Oleh

ERLINA OKTAFIA ELVANDARI

A 210 110 177

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 71417, Fax : 715448 Surakarta – 57102

Website: <http://www.ums.ac.id>

Email: ums@ums.ac.id

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Drs. Djalal Fuadi, MM

NIP/NIK : 276

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi (tugas akhir) dari mahasiswa :

Nama : Erlina Oktafia Elvandari

NIM : A 210 110 177

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIPILAR BETONMAS
SALATIGA TAHUN 2014/2015**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 13 Maret 2015

Pembimbing


Drs. Djalal Fuadi, MM
NIP. 276

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIPILAR BETONMAS SALATIGA TAHUN 2014/2015

Erlina Oktafia Elvandari A 210 110 177, Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 ? 2) Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 ? 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan penarikan kesimpulan melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga. Sampel diambil sebanyak 84 karyawan. Data yang diperlukan diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Angket sebelumnya diuji cobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji R^2 , koefisien determinasi, dan sumbangan relatif dan efektif.

Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi: $Y = 4,148 + 0,253X_1 + 0,624X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengawasan. Kesimpulan yang diambil adalah: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,460 > 2,000$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,001$ dengan sumbangan relatif sebesar $21,2\%$ dan sumbangan efektif $11,6\%$. 2) Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,036 > 2,000$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$ dengan sumbangan relatif sebesar $78,8\%$ dan sumbangan efektif $43,3\%$. 3) Lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $49,268 > 3,150$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 4) Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,549$ menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 adalah sebesar $54,9\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja dan pengawasan.

Pendahuluan

Di zaman modern saat ini persaingan dalam dunia usaha sering terjadi, perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas masing-masing perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pihak intern perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting guna menunjang keberlangsungan kegiatan sebuah perusahaan akan tetapi jika sumber daya manusia tidak memiliki kualitas yang baik akan berakibat bagi perusahaan.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat mengharuskan instansi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan suatu produk dan jasa yang bermanfaat diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu kinerja karyawan erat hubungannya dengan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan dalam perusahaan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja dan pengawasan.

Lingkungan kerja dan pengawasan erat hubungannya dengan kinerja karyawan terutama dalam penyelesaian tugas. Apabila suatu perusahaan ingin mencapai tujuan yang diinginkan maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja ini merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

Menurut Wirawan (2009:5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu

tertentu”. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari hasil kerjanya. Dengan melihat hasil kerja karyawan pimpinan dapat mengetahui kemampuan dan kecakapan yang dimiliki karyawannya. Untuk itu tidak heran jika perusahaan mencantumkan standar-standar yang tinggi dalam menerima karyawan yang akan bekerja di perusahaannya. Selain itu hal yang perlu diperhatikan salah satu yaitu lingkungan kerja. Menurut Nawawi Ismail (2009:146) “Lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tak terhitung”. Sumber kewenangan dalam suatu organisasi formal dapat diperoleh dari lingkungan internal atau kondisi fisik dan lingkungan eksternal atau kondisi non fisik yang memiliki keterkaitan dengan organisasi yang bersangkutan.

Selain lingkungan kerja yang diperlu diperhatikan, pengawasan juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila suatu perusahaan mengadakan pengawasan maka dapat diketahui tingkat kerja kinerja karyawan. Menurut Samsudin Sadili (2010:299) “Pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja”. Sehingga dengan adanya pengawasan diharapkan seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi. Selain itu pengawasan kerja juga berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan dan insentif.

Menurut Nawawi Ismail (2009:162) “Pengawasan adalah fungsi manajer untuk memelihara aktivitas organisasi yang diizinkan, dan diukur dengan harapan-harapan”. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan apakah seluruh rangkaian kegiatan yang direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan dengan lancar sesuai target yang diharapkan. Kota salatiga banyak perusahaan yang melakukan kegiatan produksi, namun tidak semua perusahaan melakukan kegiatan produksi yang sama, walaupun demikian sebuah perusahaan tentu harus memiliki strategi yang baik demi menunjang kegiatan produksi dalam perusahaan. Tentu setiap perusahaan memiliki berbagai cara dalam mewujudkan

tujuan perusahaan, baik dari intern perusahaan maupun ekstern perusahaan. Suatu perusahaan tentu dibutuhkan karyawan yang melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan, perlu diperhatikan bahwa karyawan merupakan hal yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 ? 2) Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 ? 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga Tahun 2014/2015 ?

Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dan dapat dilaksanakan dengan cara terencana, sistematis dan dapat mencapai tujuan. Menurut Sugiyono (2010:1), “Metode Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif , dimana data yang diperoleh berasal dari angket atau data dan dokumentasi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan di TRIPILAR BETONMAS Salatiga pada karyawan produksi tahun 2014/2015. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari 2015 sampai dengan selesai. Pengambilan sampel menurut Sugiyono (2010: 126) dengan taraf 5%. Maka dari populasi atau N sebesar 110, pada tingkat kesalahan 5% diperoleh angka sebesar 84, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan. *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di PT. TRIPILAR BETONMAS Salatitga tahun 2014/2015.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas.

Variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja (X_1) dan pengawasan (X_2). Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya diuji cobakan pada subjek uji coba yang berjumlah 20 karyawan produksi PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga tahun 2014/2015 yang tidak menjadi sampel. Hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil dari pengumpulan data kemudian diuji dengan menggunakan uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis dari hipotesis yang telah diajukan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

PT. TRIPILAR BETONMAS adalah industry manufaktur Asbes dan Silicaboard yang sudah mendapatkan sertifikasi manajemen mutu berbasis ISO 9001 : 2008 dan secara nasional sudah mendapatkan pengakuan dari institusi terkait karena sudah memenuhi standar kualitas SNI (Standar Nasional Indonesia). Kantor pusat perusahaan saat ini berlokasi di Jl. Raya Salatiga – Solo Km. 6, SALATIGA. Perseroan Terbatas (PT) TRIPILAR BETONMAS sesuai dengan Akte Pendirian No. 8 berdiri pada tanggal 23 Februari 1995 di hadapan notaries Bambang Soegianto, SH di Semarang. Ide awal didirikannya PT. TRIPILAR BETONMAS merupakan gagasan dari Bapak Adi Budiarto yang pada waktu itu melihat peluang pasar untuk produk asbes cukup menjanjikan dan diharapkan akan dapat memberikan kontribusi margin yang cukup di masa yang akan datang. Pada awalnya PT. TRIPILAR BETONMAS didirikan diatas lahan seluas $\pm 14.950 \text{ m}^2$ yang berlokasi di desa Noborejo Kec. Argomulyo. Seiring dengan perkembangan perusahaan, saat ini PT. TRIPILAR BETONMAS menjalankan operasional perusahaan diatas lahan seluas $\pm 157.000 \text{ m}^2$.

Deskripsi Data Penelitian

Data Kinerja Karyawan (Y)

Data kinerja karyawan (Y), hasil dari analisis output *SPSS For Windows 15.0* diperoleh : data skor angket kinerja karyawan menunjukkan nilai tertinggi sebesar 40 terendah sebesar 21, rata-rata sebesar 32,52, median sebesar 32, modus sebesar 31 dan standar deviasi sebesar 3,977 serta varian sebesar 15,819.

Data Lingkungan Kerja (X_1)

Data lingkungan kerja (X_1) yang diperoleh melalui angket. Hasil analisis output *SPSS For Windows 15.0* diperoleh : data skor angket lingkungan kerja menunjukkan nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah sebesar 16, rata-rata sebesar 32,06, median sebesar 32, modus sebesar 32 dan standar deviasi sebesar 4,209 serta varian sebesar 17,719.

Data Pengawasan (X_2)

Data pengawasan (X_2) diperoleh melalui angket. Hasil analisis output *SPSS For Windows 15.0* diperoleh : Berdasarkan tabel data skor angket pengawasan menunjukkan nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah sebesar 25, rata-rata sebesar 32,46, median sebesar 33, modus sebesar 26 dan standar deviasi sebesar 3,968 serta varian sebesar 15,746.

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan baik dari variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan pengawasan dinyatakan valid. Dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan uji reliabilitas (r_{11}) dari lingkungan kerja sebesar 0,900. Pengawasan sebesar 0,893. Dan kinerja karyawan sebesar 0,828.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang

menggunakan teknik uji *Lilliefors* menyimpulkan bahwa data kinerja karyawan, lingkungan kerja dan pengawasan, dengan nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$. Untuk variabel kinerja karyawan yaitu $0,077 < 0,097$ atau nilai signifikansi lebih besar. Variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $0,091 < 0,097$ atau nilai signifikansi lebih besar. Variabel pengawasan yaitu sebesar $0,079 > 0,097$ atau nilai signifikansi lebih besar.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji Linieritas yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat sama atau beda menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.0* antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan yang homogen dengan nilai signifikansi yaitu $0,684 > 0,05$. Sedangkan untuk variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan yang homogen linier dengan dengan nilai signifikansi yaitu $0,091 > 0,05$.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu bernilai positif yaitu lingkungan kerja nilai (0,253) dan pengawasan nilai (0,624). Berdasarkan perbedaan tersebut terlihat bahwa regresi linear berganda dari masing-masing variabel independen bernilai positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil dari analisis data diperoleh 1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja menunjukkan nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah sebesar 16, rata-rata sebesar 32,06, median sebesar 32, modus sebesar 32 dan standar deviasi sebesar 4,209 serta varian sebesar 17,719. Dari hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

TRIPILAR BETONMAS Salatiga tahun 2014/2015. 2. Berdasarkan hasil analisis pengawasan menunjukkan nilai tertinggi sebesar 40, nilai terendah sebesar 25, rata-rata sebesar 32,46, median sebesar 33, modus sebesar 26 dan standar deviasi sebesar 3,968 serta varian sebesar 15,746. Dari hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga tahun 2014/2015. 3. Dari hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. TRIPILAR BETONMAS Salatiga tahun 2014/2015.

Daftar Pustaka

- Nawawi, Ismail.2009. *Perilaku Administrasi (Kajian, Teori dan Pengantar Praktik)*.Surabaya.CV Media Putra Nusantara
- Samsudin, Sadili.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia:CV.Andi*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*.Jakarta:Salemba Empat