

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada KL EXPRESS Tidar Malang Periode 2018)**

Oleh:
Nishfi Aini Zahra *)
naurahanifah70@gmail.com
Hadi Sunaryo **)
Hadifeunisma@gmail.com**) **M. Khoirul ABS, SE, MM ***)**

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the supervision, job satisfaction, work environment, and employee performance and to know the effect of supervision, job satisfaction, work environment on the performance of employees partially or simultaneously. This research method using quantitative method. This research type is explanatory research.

The sample of this research is employees of KL Express Tidar Malang by using saturated sampling, that is 35 respondents. Methods of data collection using questionnaires. The method of analysis used in this study is multiple regression analysis with SPSS 14.0 for windows.

The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant influence of Supervision on Employee Performance KL Express Tidar Malang. (2) There is influence of Working Tack on employees of KL Express Tidar Malang. (3) There is positive influence and significant Working Environment to Employee Performance KL Express Tidar Malang.

Keywords: *Supervision, Job Satisfaction, Work Environment and Employee Performance.*



ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengawasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Sampel penelitian ini adalah karyawan KL Express Tidar Malang dengan menggunakan *sampling jenuh*, yaitu sebanyak 35 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan *SPSS 14.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan KL Express Tidar Malang. (2) Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap karyawan KL Express Tidar Malang. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan KL Express Tidar Malang.

Kata Kunci: Pengawasan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh manajemen SDM. “Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia” (Bangun, 2014).

Menurut (Fahmi, 2014) mengatakan bahwa “kinerja adalah jawaban yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. (Colquitt, 2011) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah suatu perilaku karyawan yang mempunyai kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap cara menyelesaikan tujuan dari organisasi”. Pengawasan ialah proses di dalam menentukan ukuran produktivitas serta untuk mengambil keputusan yang bisa mendorong pencapaian hasil yang diinginkan sesuai dengan kinerja yang sudah ditentukan itu. (Schermeson, 2002). (R Terry, 2006) mengartikan “pengawasan sebagai determinasi apa yang telah dilaksanakan, artinya mengevaluasi prestasi kerja dan perlu, menetapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang di buat”.

Penentu kepuasan kerja berasal dari berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, motivasi, kompak dengan rekan kerja. Di belakangnya juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti pengawasan (pengawasan), aturan kebijakan dan prosedur, kekompakan kelompok kerja, dan kondisi kerja. Menurut (Rifai, 2011) “kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu lingkungan kerja. Kondisi lingkungan di perusahaan sangat penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak ada hubungannya dengan proses produksi perusahaan, lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada pekerja yang melakukan proses produksi. Menurut (Nuraini, 2013) “lingkungan kerja adalah tempat yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi pengawasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di KL Express Tidar Malang
2. Untuk menganalisis variabel pengawasan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada produktivitas pegawai di KL Express Tidar Malang
3. Untuk melihat dampak pengawasan pada produktivitas pegawai di KL Express Tidar Malang
4. Untuk melihat dampak kepuasan pada produktivitas pegawai di KL Express Tidar Malang
5. Untuk melihat dampak lingkungan kerja pada produktivitas pegawai di KL Express Tidar Malang

1. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut (Moeheriono, 2012) yaitu “Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang 15 karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi manajemen dalam proses tuntutan, melakukan peran yang sangat penting karena adanya pengawasan terhadap subjek yang mungkin terjadi dalam penyimpangan dapat dicegah, maka upaya untuk mendapatkan perbaikan dapat segera diupayakan. (Dale, 2011) menyatakan “Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan”.

3. Kepuasan Kerja

(Priansa, 2013) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya”. “Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan” (Hasibuan, 2005).

4. Lingkungan Kerja

“Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja” (Sedarmayanti, 2013). Menurut (Suwanto, 2011), mengemukakan kalau “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”. Pendapat (Wursanto, 2011), menyatakan “Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Pengawasan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KL Express Tidar Malang
- H2 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). “*Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” Sugiyono (2013:06). Penelitian ini di lakukan pada karyawan KL Express Villa Puncak Tidar Blok H, No 14 Malang Jawa Timur. Penelitian telah di laksanakan pada bulan Februari 2018 sampai dengan Juli 2018.

Populasi penelitian pada pegawai KL Express Tidar Malang. Dengan jumlah 35 orang pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau *sampling jenuh* seperti yang di ungkapkan oleh Sugiyono (2013:126) bahwa “*sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Konsep Variabel

1. Pengawasan

Siagian (2014:213) mengemukakan sebagai berikut: “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2. Kepuasan

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya

3. Lingkungan kerja

Suwanto (2011:24), menyatakan bahwa Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

4. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4)

Operasional Variabel

1. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
2. Kepuasan kerja karyawan merupakan gambaran pasti karyawan terhadap berbagai aspek maupun kinerja yang dijalankannya

3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan.
4. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan

Sumber Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sekaran (2011:242) “data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”.

2. Data Sekunder

Sekaran (2011:76) “data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel pengawasan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan K1 Express Tidar malang adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%.

- b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

- c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak Berdasarkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig sebesar 0,859 di mana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

d. Uji Multikoloniearitas

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel pengawasan (X_1) adalah sebesar 1,071 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,933 > 0,1$, nilai VIF variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 1,130 dengan nilai *tolerance* $0,885 > 0,1$ dan nilai VIF variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,150 dengan nilai *tolerance* $0,869 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi *multikoliniearitas*.

e. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian tingkat signifikan variabel pengawasan adalah sebesar 0,489 variabel kepuasan kerja sebesar 0,248, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,771 memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji *heteroskedastisitas* dari ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* karena tingkat signifikan semua variabel independen $> 0,05$.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda

- a = Konstanta sebesar 1,479 artinya jika variabel pengawasan (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 1,479
- b_1 = Variabel pengawasan menggambarkan arah hubungan yang positif, dengan nilai pengawasan sebesar 0,528 artinya jika pengawasan naik maka kinerja karyawan cenderung naik. Dengan perkiraan kepuasan dan lingkungan kerja bernilai 0.
- b_2 = Variabel kepuasan menggambarkan arah hubungan yang positif, dengan nilai kepuasan sebesar 0,207 artinya jika kepuasan naik maka kinerja karyawan cenderung naik. Dengan perkiraan pengawasan dan lingkungan kerja bernilai 0.
- b_3 = Variabel lingkungan kerja menggambarkan arah hubungan yang positif, dengan nilai lingkungan kerja sebesar 0,161 artinya jika lingkungan kerja naik, maka kinerja karyawan cenderung naik. Dengan perkiraan kepuasan dan pengawasan bernilai 0.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

1. Hasil t uji pengawasan (X1) sebesar 2,498 dengan tingkat signifikan 0,018 mampu menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang
2. Hasil t uji kepuasan kerja (X2) sebesar 2,219 dengan tingkat signifikan 0,034 mampu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang
3. Hasil t uji lingkungan kerja (X3) sebesar 2,048 dengan tingkat signifikan 0,049 mampu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang

Uji F (Uji simultan)

Hasil Uji F sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara pengawasan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang.

PEMBAHASAN

1. Pengawasan Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini pengawasan memberikan dampak penting terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang. Peneliti ini di dukung oleh Zulfikar (2013) makna hubungan antara pengawasan supervisor terhadap kinerja karyawan, terbukti bahwa terdapat keberartian antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai dalam pelaksanaan beban kerja.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang, penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lie dan Siagian (2018) dalam penelitian ini bisa disimpulkan kalau kepuasan kerja berperan penting pada produktivitas pegawai CV. Union Event Planner Surabaya.

3. Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap karyawan KL Express Tidar Malang, penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Utama dan Stiven (2014) dalam penelitian yang berjudul Analisis dampak Kepuasan Kerja Karyawan pada produktivitas pegawai melewati Komitmen Organisasi di Place International Restoran Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan terdapat dampak penting antara kepuasan kerja pada produktivitas pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dengan indikator efisiensi, efektivitas, keadilan, daya tanggap dapat di refleksikan oleh kinerja karyawan KL Express Tidar Malang.
2. Pengawasan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berdampak peting terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang
3. Pengawasan dengan indikator kontrol masukan, kontrol pengeluaran, dan kontrol perilaku berdampak penting terhadap karyawan KL Express Tidar Malang.
4. Kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan secara mental dan menantang, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung berdampak penting terhadap kinerja karyawan KL Express Tidar Malang
5. Lingkungan kerja dengan indikator kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara di ruangan, fasilitas, dekorasi tempat kerja berdampak penting terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa di antaranya:

1. Pihak karyawan KL Express Tidar Malang perlu meningkatkan Pengetahuan.
2. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan atau memberi kepuasan terhadap karyawan KL Exprees Tidar malang agar karyawan bersemangat dalam mengerjakan beban tugas yang di berikan. Serta dukungan (support) kepada karyawan untuk dapat memberikan kesempatan berkarya sesuai dengan yang di inginkan.
3. Disarankan bagi peneliti kemudian untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karena penelitian ini hanya mempengaruhi variabel pengawasan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2005, *Partisipasi, Tarsito*, Bandung.
- Lie, Siagian. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner*. Agora Vol. 6, No 1. 2018.

- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- R.Terry, George. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schermerhorn, 2002, *Management*, 7th ed., New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara..
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutama, Stiven. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Place Internaitional Restaurant Surabaya*. Jurnal.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis* , CV. Alfabeta, Bandung
- Zulfikar. 2013. *Pengaruh Pengawasan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candra Supermarket di Bandar Lampung*. Jurnal- Fakultas Ekonomi Universitas Saburai.

***Nishfi Aini Zahra** Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

****Hadi Sunaryo** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

****M. Khoirul ABS** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma