

PENGARUH KUALITAS  
LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN NON AKADEMIK  
UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

*by* Rini Juni Astuti

---

**Submission date:** 27-Apr-2018 02:21PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 954586436

**File name:** B5-Rini\_Juni.pdf (921.02K)

**Word count:** 3946

**Character count:** 26834

# PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Oleh:  
**Rini Juni Astuti**  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze influence quality of work environment direction and intensity in accordance with together and as individual towards employee performance at Muhammadiyah University of Yogyakarta.*

*The research sample of are employees non academic which amount 100 respondents that they had been working min 1 year and senior high school.*

*Research instruments tried to know validity and reliability. Technical analysis used in research is regression analysis. The result of the research, shows that significant influences between the factors quality of work environment which are proudly, and job environment towards employee performance. Futher, the another factors quality of work environment which reward, opportunity to be the best, participate, communication that not significant and influences towards employee performance.*

**Keywords:** *quality of work environment, employee performance*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Peranan sumber daya manusia dewasa ini tidak boleh diabaikan begitu saja, karena sumber daya manusia merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika suatu organisasi.

Dinamika organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada, hal ini diciptakan oleh hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan adanya hubungan baik di lingkungan organisasi akan menumbuhkan keharmonisan hubungan di antara mereka dalam menciptakan kerukunan, produktivitas dan motivasi kerja sehingga akan dapat menghasilkan suatu yang memenuhi ketentuan dan standar kerja.

Keteladanan dan kerjasama para pemimpin dalam mengembangkan berbagai aspek organisasi dengan tepat akan membuahkan hasil pemerintahan dan pembangunan yang baik, karena keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari faktor kedisiplinan,

kemampuan dan kerjasama antar pimpinan untuk menggerakkan karyawan/pegawai yang dipimpinnya serta kerjasama antara pimpinan dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun kehidupan kerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta begitu luas aspeknya, maka dalam penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain (Scermerhorn, 1994):

1. Kebanggaan, menjelaskan bahwa kebanggaan pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.
2. Penghargaan, menjelaskan bahwa penghargaan yang berupa kompensasi diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.
3. Kesempatan untuk berkembang, menjelaskan sampai sejauh mana organisasi memperhatikan pegawai dalam hal memberikan kesempatan untuk berkembang
4. Partisipasi, menjelaskan sampai sejauhmana pimpinan memberikan partisipasi terhadap pegawai dalam setiap pengambilan keputusan.
5. Komunikasi, menjelaskan sampai sejauhmana komunikasi yang ada dalam organisasi.
6. Lingkungan kerja, menjelaskan kondisi kerja berupa keadaan lingkungan kerja fisik dan fasilitas-fasilitas lain.

Tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja. Kualitas lingkungan kerja yang positif akan menimbulkan motivasi yang positif pula bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi yang baik akan mempunyai manajemen yang baik, kualitas dan motivasi karyawan yang baik dan didukung oleh kualitas lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai dan akan memberikan output kinerja individual serta kinerja untuk terciptanya kualitas lingkungan kerja. Pentingnya lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, menimbulkan gagasan pada penulis guna melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**".

## TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Kualitas Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja merupakan suatu komponen penting dalam kualitas hidup bagi sebagian besar pegawai dalam suatu organisasi. Salah satu cara untuk menghasilkan lingkungan kerja yang secara psikologis merasa sehat, aman dan kepuasan kerja bagi masing-masing pegawai adalah dengan membentuk suatu kualitas lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang optimal segenap pegawai harus terlibat dalam aktivitas partisipasional, maksudnya pegawai harus mempunyai kecerdasan dan kehendak untuk melakukan hal tersebut. Dalam kerja sama mereka harus menjadi lebih kreatif, mempunyai prakarsa lebih banyak dan bertanggung jawab, sehingga perlu

diciptakan sasaran partisipasi pada setiap organisasi dalam bentuk dan sifat yang variatif pada kebutuhan jenis pekerjaan.

Di dalam membangun kualitas kerja, kompetensi, partisipasi, komitmen tidak akan bermakna tanpa diikuti dengan proses pemberdayaan. Pemberdayaan karyawan dalam organisasi berkaitan dengan tingkat optimalisasi keterlibatan karyawan dalam menciptakan keberhasilan organisasi. Komponen penting dari sukses organisasi adalah keterlibatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan erat dengan seorang pimpinan melalui berbagai cara memperlakukan karyawan agar mampu bekerja secara efektif.

Keterlibatan seperti tersebut di atas seringkali disebut sebagai partisipasi karyawan dalam organisasi (Johnson & Redmond, 1998) lebih dari sekedar perubahan dari prosedur, tetapi melibatkan perubahan dalam gaya manajemen dan budaya organisasi. Dalam proses pemberdayaan, pimpinan harus melibatkan MSDM organisasi sebagai manusia seutuhnya yaitu manusia yang memiliki harapan, kecemasan, dan aspirasi.

Pemberdayaan memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi, keterbukaan dan integritas pada pimpinan, maka pemberdayaan menyangkut individu dan organisasi secara timbal balik. Proses pemberdayaan memerlukan dukungan budaya dan praktek MSDM yang efektif.

### Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi pimpinan (Bohlander, Snell & Sherman, 2000). Menurut Flippo (1993), kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Seorang pegawai dalam penilaian kemungkinan tidak berkinerja, akan tetapi sebenarnya ia mempunyai potensi, dalam hal itu kemungkinan lingkungannya tidak mendukung. Apakah pegawai tersebut juga mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya.

Kinerja dapat diukur untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan, dapat diadakan suatu evaluasi terhadap kinerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Di dalam menilai pegawai, tidak hanya menilai hasil secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Soeprihanto, 1996).

Maier (1965) dalam Schermerchon (1994) berpendapat bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik individu. Demikian pula orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula, maka dalam penilaian tetap

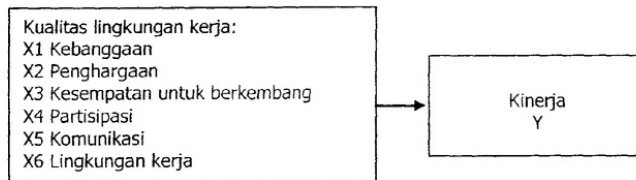
mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pendapat Soeprihanto (1996) dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriterianya telah ditetapkan maka langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan akan didapat tingkatan kinerja seseorang.

Gibson (1997) mengemukakan kinerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja. Sedangkan menurut Dessler (1993) penilaian kinerja memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai.

#### Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja seseorang mempunyai potensi dalam meningkatkan komunikasi individual atau kelompok, koordinasi, motivasi dan kapabilitas (Lowler W dan Ledford Gordon E, 1982). Akan tetapi program kualitas lingkungan kerja dapat saja menimbulkan hal negatif, misalnya jajaran manajer menengah dalam organisasi tidak bias menerima dan menganggap bahwa peningkatan partisipasi pegawai merupakan hak prerogatif. Apabila hal tersebut terjadi, maka program kualitas lingkungan kerja akan mengalami kegagalan atau dapat tercapai tetapi dengan biaya yang tinggi/mahal, terutama yang berkaitan dengan manajerial.

Berbagai hasil penelitian tentang pengaruh kualitas lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Roedhito (1997) menyatakan kualitas lingkungan kerja yaitu kebanggaan, penghargaan, kesempatan berkembang, partisipasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun serentak. Selain itu hasil penelitian Yusuf (1999) juga memberikan dukungan terhadap variabel-variabel kualitas lingkungan kerja yaitu kebanggaan, penghargaan, lingkungan kerja, partisipasi, komunikasi, masa kerja dan motivasi baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hal serupa juga digambarkan hasil penelitian Sri S Indarwati (1999) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 1  
Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kebanggaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kesempatan untuk berkembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Partisipasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk berkembang, partisipasi, komunikasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODA PENELITIAN

### Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan non akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan non akademik adalah karyawan selain dosen dan merupakan sumber daya manusia yang diharapkan mampu menilai kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja mereka, karena karyawan non akademik bekerja rutin di tempat dari jam 08.00 – 14.00 .

### Metoda Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar pertanyaan.

### Metode Pengambilan Sampel

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang bersifat tidak acak, dimana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu (Singarimbun, 1989). Dalam penelitian ini responden dipilih atas dasar Kriteria ( Dengan harapan responden yang dipilih mampu menginterpretasikan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja. ): a) Masa kerja minimal 1 tahun , b) Pendidikan minimal SLTA

### Variabel Penelitian dan Pengukuran

- a. Kebanggaan ( $X_1$ ), menjelaskan bahwa kebanggaan pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Kebanggaan tersebut tercermin di dalam kecocokan dengan pekerjaannya, dan pegawai dapat termotivasi oleh pekerjaan tersebut.

Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin besar kebanggaan yang dirasakan karyawan

- b. Penghargaan ( $X_2$ ), menjelaskan adanya penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas hasil kerjanya. Semakin baik organisasi memberikan penghargaan yang berkaitan dengan gaji dan kesejahteraan lainnya, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik pula. Adapun

Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin banyak penghargaan yang diperoleh karyawan

- c. Kesempatan untuk maju ( $X_3$ ), menjelaskan sampai seberapa jauh organisasi memperhatikan pegawai atau anggotanya dalam hal memberikan kesempatan untuk berkembang

Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin besar kesempatan untuk berkembang bagi karyawan

- d. Partisipasi ( $X_4$ ), menjelaskan sampai sejauh mana pimpinan organisasi memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi.

Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin besar partisipasi yang dilakukan karyawan

- e. Komunikasi ( $X_5$ ), menjelaskan sampai seberapa jauh komunikasi yang ada dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang terbuka akan mempermudah terjadinya interaksi antar pegawai maupun dengan pimpinannya. Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin efektif komunikasi yang dilakukan karyawan.

- f. Lingkungan kerja ( $X_6$ ), menjelaskan kondisi kerja berupa keadaan lingkungan fisik kerja dan fasilitas-fasilitas lain.

Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin kondusif lingkungan kerja bagi karyawan.

- g. Kinerja Karyawan, Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau ukuran sukses bagi karyawan di bidang tugasnya dengan menggunakan ukuran tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu/pimpinan.

Untuk mengukur variabel ini digunakan 10 butir pertanyaan dengan skala 1-4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari angket ini menunjukkan semakin tinggi kinerja yang dilakukan karyawan.

### Metoda Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Metode ini dilakukan terhadap data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara bebas di lapangan, juga diperoleh daftar pertanyaan, data kepustakaan, serta pengamatan terhadap fenomena yang terjadi di seputar penelitian untuk mempertajam analisis penelitian. Melalui tambahan berbagai informasi deskriptif tersebut, maka gambaran tentang fenomena sosial yang disajikan dalam penelitian menjadi semakin jelas dan semakin hidup.

#### b. Analisis Kuantitatif

Untuk menganalisis penelitian ini menggunakan regresi berganda dibantu dengan program komputer SPSS for Window release 11.0

## HASIL ANALISIS

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian analisisnya didasarkan dari jawaban responden sebanyak 100. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa kisaran aktual dari kinerja berada di atas minimal dan di bawah batas maksimal. Bila dilihat dari rata-rata skor jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja di atas rata-rata atau dengan kata lain kinerja diperoleh oleh karyawan. Untuk variabel kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi, dan lingkungan kerja diketahui bahwa kisaran aktualnya berada di atas minimal dan di batas maksimal batas maksimal.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Rata-rata	Deviasi Standar	Kisaran aktual	Kisaran teoritis
Kebanggaan ( $X_1$ )	16,70	2,14	6-20	5-20
Penghargaan ( $X_2$ )	13,89	2,42	6-19	5-20
Kesempatan untuk berkembang ( $X_3$ )	12,89	2,49	5-19	5-20
Partisipasi ( $X_4$ )	8,03	1,45	3-11	3-12
Komunikasi ( $X_5$ )	14,47	2,48	6-20	5-20
Lingkungan kerja ( $X_6$ )	13,97	2,28	8-20	5-20
Kinerja (Y)	30,77	3,43	18-40	5-40

Sumber: data primer yang diolah

### 2. Hasil Pengujian

Dilihat dari hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS For Window Release 11.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.576 X_1 - 0.209X_2 + 0.064X_3 - 0.036 X_4 + 0.095X_5 + 0.200 X_6$$



Keterangan:

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Kebanggaan
- X<sub>2</sub> = Penghargaan
- X<sub>3</sub> = Kesempatan untuk maju
- X<sub>4</sub> = Partisipasi
- X<sub>5</sub> = Komunikasi
- X<sub>6</sub> = Lingkungan kerja

**Hasil Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:**

- a. Kebanggaan (X<sub>1</sub>) = 0,576 koefisien arah positif, artinya semakin besar kebanggaan karyawan maka kinerja semakin meningkat. Begitupula sebaliknya.
- b. Penghargaan (X<sub>2</sub>) = -0,209 koefisien arah negative artinya semakin besar penghargaan yang diperoleh karyawan semakin turun kinerjanya.
- c. Kesempatan untuk maju (X<sub>3</sub>) = 0,064 koefisien arah positif artinya semakin besar kesempatan untuk maju semakin kinerja meningkat. Begitupula sebaliknya.
- d. Partisipasi (X<sub>4</sub>) = -0,036 koefisien arah negative artinya semakin besar partisipasi semakin kinerjamenurun.
- e. Komunikasi (X<sub>5</sub>) = 0,095 koefisien arah positif artinya semakin besar komunikasi semakin kinerja meningkat. Begitupula sebaliknya.
- f. Lingkungan kerja (X<sub>6</sub>) = 0,200 koefisien arah positif artinya semakin kondusif lingkungan kerja semakin kinerja meningkat. Begitupula sebaliknya.

Hasil analisis regresi secara singkat dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**  
**(Standardized Coefficients) N = 100**

Variabel	Beta	t	Sign
Kebanggaan	0,576	6,867	0,000
Penghargaan	-0,209	-1,891	0,062
Kesempatan untuk maju	0,064	0,551	0,583
Partisipasi	-0,036	-0,331	0,741
Komunikasi	0,095	0,843	0,401
Lingkungan kerja	0,200	2,105	0,038
R <sup>2</sup>		0,444	0,000
Adjusted R <sup>2</sup>	0,408		
F	12,373		

Dependent: Kinerja, Signifikansi pada p? 0.05

**a. Hasil Uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah**

Kebanggaan (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,000) lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis mendukung hipotesis pertama yang menyatakan Kebanggaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penghargaan ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,062) lebih besar dari taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tidak mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kesempatan untuk berkembang ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,583) lebih besar dari taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kesempatan untuk berkembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Partisipasi ( $X_4$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,741) lebih besar dari taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa partisipasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi ( $X_5$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,401) lebih besar dari taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis tidak mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja ( $X_6$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari probabilitasnya (0,038) lebih kecil dari taraf signifikansinya (0,05). Hasil analisis mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji Anova atau F test diperoleh F hitung 12,373 dengan tingkat probabilitas (0,000). Sehingga dapat dikatakan bahwa probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansinya (0,05) yang artinya bahwa kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Angka Adjusted R Square sebesar 0,408 atau 40,8% menunjukkan bahwa hubungan antara kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja tidak kuat (di bawah 0,5). Hal ini juga berarti bahwa kinerja tidak hanya dijelaskan oleh kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi, dan lingkungan kerja sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 59,2% justru dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ternyata hipotesis didukung secara parsial. Ditemukannya pengaruh yang signifikan kebanggaan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,922 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilitas=0,000). Hal tersebut dikarenakan dengan kebanggaan yang tinggi, akan menimbulkan kesetiaan terhadap organisasi. Sedangkan kesetiaan, menurut Flippo (1993) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Variabel yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan selain kebanggaan adalah lingkungan kerja dengan koefisien sebesar 0,302 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilitas = 0,038). Hal tersebut dikarenakan dengan lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan rapi, mendorong motivasi kerja, yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,296 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilitas=0,062). Hal tersebut dikarenakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan non akademik di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta belum baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan kurang diberi kesempatan bagi karyawan akademik untuk mengembangkan karirnya melalui pendidikan, training, Selain itu juga pemberian insentif yang tidak sesuai.

Variabel kesempatan untuk maju tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,008754 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilitas=0,583). Hal tersebut dikarenakan karyawan non akademik tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya sehingga akan memunculkan inovasi dalam cara menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga akibatnya kinerja karyawan non akademik tidak tercapai atau dengan kata lain tidak memiliki kinerja yang sesuai dengan target pekerjaan masing-masing unit.

Variabel partisipasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,00855 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilitas=0,741). Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut tidak terpelihara dan terbina bahwa berkembangnya organisasi tidak lepas dari keterlibatan karyawan. Partisipasi bawahan akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap tercapainya tujuan organisasi, sehingga hal ini akan memberikan dampak pula terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,132 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilitas=0,401). Hal tersebut dikarenakan komunikasi yang terjadi adalah hanya satu arah. Sehingga karyawan selalu menunggu apa yang harus dikerjakan. Hubungan komunikasi yang terjadi adalah vertical, hubungan antara pimpinan dan bawahan belum terjalin dengan baik dan harmonis, karyawan masih menggunakan budaya komunikasi yang tidak transparan, dan belum optimalnya forum untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, sehingga kinerja karyawan tidak tercapai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dari analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebanggaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kebanggaan yang tinggi akan menimbulkan kesetiaan terhadap organisasi dan kesetiaan merupakan salah satu faktor yang

Variabel yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan selain kebanggaan adalah lingkungan kerja dengan koefisien sebesar 0,302 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilita = 0,038). Hal tersebut dikarenakan dengan lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan rapi, mendorong motivasi kerja, yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,296 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilita=0,062). Hal tersebut dikarenakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan non akademik di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta belum baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan kurang diberi kesempatan bagi karyawan akademik untuk mengembangkan karirnya melalui pendidikan, training, Selain itu juga pemberian insentif yang tidak sesuai.

Variabel kesempatan untuk maju tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,008754 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilita=0,583). Hal tersebut dikarenakan karyawan non akademik tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya sehingga akan memunculkan inovasi dalam cara menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga akibatnya kinerja karyawan non akademik tidak tercipta atau dengan kata lain tidak memiliki kinerja yang sesuai dengan target pekerjaan masing-masing unit.

Variabel partisipasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,00855 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilita=0,741). Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut tidak terpelihara dan terbina bahwa berkembangnya organisasi tidak lepas dari keterlibatan karyawan. Partisipasi bawahan akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap tercapainya tujuan organisasi, sehingga hal ini akan memberikan dampak pula terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,132 dan tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$  (probabilita=0,401). Hal tersebut dikarenakan komunikasi yang terjadi adalah hanya satu arah. Sehingga karyawan selalu menunggu apa yang harus dikerjakan. Hubungan komunikasi yang terjadi adalah vertical, hubungan antara pimpinan dan bawahan belum terjalin dengan baik dan harmonis, karyawan masih menggunakan budaya komunikasi yang tidak transparan, dan belum optimalnya forum untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, sehingga kinerja karyawan tidak tercipta.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dari analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebanggaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kebanggaan yang tinggi akan menimbulkan kesetiaan terhadap organisasi dan kesetiaan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja (Flipppo, 1993). Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan rapi mendorong motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2001).

2. Penghargaan, kesempatan untuk berkembang, partisipasi, dan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan non akademik adalah rendah, kesempatan untuk berkembang karyawan rendah, partisipasi karyawan juga rendah yang diindikasikan oleh keterlibatan karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi rendah. Menurut (Mathis & Jackson, 2001) menyatakan bahwa partisipasi karyawan akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap tercapainya tujuan organisasi, sehingga akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi yang terjadi hanya satu arah. Sehingga karyawan selalu menunggu apa yang harus dikerjakan. Karyawan non akademik masih menggunakan budaya komunikasi yang tidak transparan dan belum optimalnya forum untuk menyelesaikan masalah sehingga kinerja tidak tercipta.
3. Faktor-faktor kualitas lingkungan kerja (kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi, lingkungan kerja ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KETERBATASAN PENELITIAN

1. Dalam penelitian ini pengaruh variabel-variabel kualitas lingkungan kerja (kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Tidak terdugungnya sebagian variabel terhadap kinerja dalam penelitian ini karena adanya *common method bias*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arief, S. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Dessler Gerry. 1992. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Edisi ketiga. Erlangga Jakarta
- Emory, C.W., Cooper.1995. *Business Research Methods*. Fifth Edition, Richard Irwin, Inc.
- Flipppo, Edwin. 1993. *Manajemen Personalia (Terjemahan)* . Edisi keenam. Erlangga Jakarta.
- Gibson, James., John M. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keenam. Erlangga Jakarta
- Gujarati, D. 1995. *Basic Econometrics*. Third Edition. Economic Series. Singapore:Mc.Graw Hill International Editions.
- Luthans,F. 1995 *Organizational Behavior*. International Editions, Mc.GrawHill Book Co.Singapore

Mathis & Jackson (2001), *Human Resources Management*, Thomson Learning, USA

Robbins, PS. 2001. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall inc.

Soeprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi kesatu. Cetakan kedua. BPFE Yogyakarta

Schmerchon John. 1994. *Organizational Behavior*. NewYork.

# PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON AKADEMIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="#">dokumen.tips</a> Internet Source	2%
2	<a href="#">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="#">stiepena.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="#">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="#">ejournal.unisri.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="#">kemenkjurnal.blogspot.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="#">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="#">www.slideshare.net</a> Internet Source	1%

9

[jurnaljam.ub.ac.id](http://jurnaljam.ub.ac.id)

Internet Source

1%

---

10

[digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet Source

1%

---

11

[eprints.stainkudus.ac.id](http://eprints.stainkudus.ac.id)

Internet Source

1%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      Off