

## **Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Transmisi Distribusi PDAM BANDARMASIH Banjarmasin**

Abdul Hamid<sup>1</sup>, Drs. H. Akhmad Samhudi<sup>2</sup>, Dr. Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin  
Hamidanteng7@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan bagian transmisi distribusi PDAM Bandarmasih Banjarmasin serta lingkungan kerja yang seharusnya dalam upaya meningkatkan kinerja bagian transmisi distribusi PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan pdam bandarmasih Banjarmasin bagian transmisi dan distribusi dengan sampel sebesar 22 responden.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan bagian transmisi distribusi PDAM Bandarmasih Banjarmasin dan lingkungan kerja yang seharusnya dalam upaya meningkatkan kinerja bagian transmisi distribusi PDAM Bandarmasih Banjarmasin bahwa dari 5 pernyataan dalam kuesioner lingkungan kerja terdapat satu pernyataan yaitu keamanan lingkungan perusahaan berada pada kuadran teratas dan berarti sudah memberikan hasil yang memuaskan serta sesuai dengan harapan karyawan, dapat disimpulkan lingkungan kerja karyawan sudah merasa sangat puas terhadap keamanan dan kenyamanan dilingkungan perusahaan dan dalam kuesioner pernyataan kinerja karyawan Hasil dari semua pernyataan tersebut sudah sangat memuaskan.

**Kata Kunci :** *Lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the work environment in an effort to improve the performance of employees of the transmission division of PDAM Bandarmasih Banjarmasin and the work environment that should be in an effort to improve the performance of the transmission division of the PDAM Bandarmasih Banjarmasin.*

*This study uses a descriptive qualitative research design and the study population of all employees of the Banjarmasin parmasih band company in the transmission and distribution section with a sample of 22 respondents.*

*The results showed the work environment in an effort to improve the performance of employees of the transmission division of PDAM Bandarmasih Banjarmasin and the work environment that should have been in an effort to improve the performance of the transmission division of the PDAM Bandarmasih Banjarmasin that of the 5 statements in the work environment questionnaire, there was one statement that the company's environmental safety was in the top quadrant and means that it has given satisfactory results and in accordance with employee expectations, it can be concluded that the employee's work environment is very satisfied with the safety and comfort of the company environment and in the employee performance statement questionnaire The results of all these statements have been very satisfying.*

**Keywords:** *Work environment and employee performance*

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal.

Pada dasarnya sudah ada lingkungan kerja yang baik pada PDAM BANDARMASIH, akan tetapi masih ditemukan adanya prensertasi yang fluktuatif dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

Adapun maksud dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan bagian transmisi distribusi PDAM BANDARMASIH BANJARMASIN
- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja yang seharusnya dalam upaya meningkatkan kinerja bagian transmisi distribusi PDAM BANDARMASIH BANJARMASIN

## METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti ingin memahami, mengkaji secara mendalam serta memaparkannya dalam tulisan ini mengenai pembinaan pegawai fungsional serta masalah-masalah yang ditemukan serta jalan keluarnya dalam rangka tercipta optimalisasi penyelenggaraan tugas pemerintahan yang baik yang berdaya guna dan berhasil guna.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis statistik diskriptif

Analisis statistik diskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagi oleh peneliti. Adapun distribusi frekuensi jawaban setiap responden tentang lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada bagian transmisi distribusi PDAM Bandarmasih Banjamasin.

Dalam melakukan pengelolaan kinerja karyawan maka yang ditekankan adalah karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesiner dari beberapa responden maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	16	72,72
Perempuan	6	27,27
Total	22	100

Sumber: Data primer, 2019

Berdasarkan karakteristik responden jenis kelamin maka dari 22 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 16 orang atau 72,72%, yang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sebanyak 6 orang atau 27,27% sisanya berjenis kelamin perempuan.

- 2) Karakteristik responden berdasarkan umur

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 2. karakteristik responden berdasarkan umur**

Umur (tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 30	6	27,27

30-40	8	36,36
40-50	4	18,18
50>	4	18,18
Total	22	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dari 22 responden yang menunjukkan umur kurang dari 30 tahun sebanyak 6 orang atau 27,27%, kemudian responden yang berumur antara 30-40 tahun sebanyak 8 orang atau 36,36%, yang berumur antara 40-50 tahun sebanyak 4 orang atau 18,18%, sedangkan yang berumur 50 tahun keatas sebanyak 4 orang atau 18,18%.

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut

**Tabel 3. karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	4	18,18
DIPLOMA	5	22,72
S1	11	50
S2	2	09,09
Total	22	100

Sumber: Data primer, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir maka dari 22 responden yang diteliti terdapat 4 orang atau 18,18% yang berpendidikan SMA, DIPLOMA sebanyak 5 orang atau 22,27%, S1 sebanyak 11 orang atau 50% dan S2 sebanyak 2 orang atau 09,09%.

4) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 4. karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<3	-	-
3 – 5	5	22,72
5 – 8	4	18,18
8>	13	59,09
Total	22	100

Sumber : Data primer, 2019

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 22 responden yang dikumpulkan berdasarkan karakteristik masa kerja diperoleh bahwa yang berkerja antara 3-5 tahun sebanyak 5 orang atau 22,72%, masa kerja 5-8 tahun sebanyak 4 orang atau 18,18% dan yang telah bekerja lebih dari 8 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 59,09%.

**2. Analisis faktor –faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan pentingnya peranan kinerja karyawan maka perlu ditinjau oleh adanya analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor lingkungan kerja untuk lebih jelasnya akan disajikan analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan masalah lingkungan kerja maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai

lingkungan kerja pada perusahaan PDAM Bandarmasih Banjarmasin yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja**

No	Pernyataan	Pernyataan					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	11	11				99
2	Saya menjalin hubungan Baik dengan karyawan lain.	4	18				92
3	Fasilitas yang di sediakan perusahaan Telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3	18	1			90
4	Saya merasa nyaman dengan suasana Kerja yang ada diperusahaan.	3	19				91
5	Para karyawan mendapat perlakuan Secara adil.	1	16	5			84

Sumber: Data primer, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa situasi dilingkungan kerja aman dan nyaman merupakan skor tertinggi yaitu 99, hal ini menandakan bahwa karyawan sudah merasa sangat puas terhadap keamanan dan kenyamanan dilingkungan perusahaan tersebut, sedangkan pernyataan” Para karyawan mendapat perlakuan. Secara adil memiliki skor terendah yaitu 84. Hal ini dapat dikatakan bahwa perlakuan pimpinan terhadap karyawan masih cukup adil.

**Tabel 6. Data Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Pernyataan					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	7	15				95
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	7	15				95
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	1	21				89
4	Saya mempunyai tanggung jawab Dan komitmen dalam bekerja	5	17				93
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	3	19				91

Sumber: Data Primer, 2019

Dari data tabel kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa karyawan ingin mencapai target yang diberikan perusahaan merupakan skor tertinggi yaitu 95, hal ini menandakan bahwa karyawan sudah memenuhi apa yang diinginkan perusahaan terhadap karyawan tersebut,

sedangkan pernyataan” Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan memiliki skor terendah yaitu 89. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan siap menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari 22 orang responden yang diberikan tentang penilaian analisis lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada bagian transmisi distribusi pdam bandarmasih banjarmasin maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban setiap responden tentang lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada bagian transmisi distribusi PDAM Bandarmasih Banjarmasin. karakteristik responden jenis kelamin maka dari 22 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 16 orang atau 72,72%, yang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sebanyak 6 orang atau 27,27% sisanya berjenis kelamin perempuan, dari 22 responden yang berdasarkan umur menunjukkan umur kurang dari 30 tahun sebanyak 6 orang atau 27,27%, kemudian responden yang berumur antara 30-40 tahun sebanyak 8 orang atau 36,36%, yang berumur antara 40-50 tahun sebanyak 4 orang atau 18,18%, sedangkan yang berumur 50 tahun keatas sebanyak 4 orang atau 18,18%. karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir maka dari 22 responden yang diteliti terdapat 4 orang atau 18,18% yang berpendidikan SMA, DIPLOMA sebanyak 5 orang atau 22,27%, S1 sebanyak 11 orang atau 50% dan S2 sebanyak 2 orang atau 09,09%. berdasarkan karakteristik masa kerja diperoleh bahwa yang berkerja antara 3-5 tahun sebanyak 5 orang atau 22,72%, masa kerja 5-8 tahun sebanyak 4 orang atau 18,18% dan yang telah bekerja lebih dari 8 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 59,09%.
- 2) Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan kuesioner situasi dilingkungan kerja aman dan nyaman merupakan skor tertinggi yaitu 99, hal ini menandakan bahwa karyawan sudah merasa sangat puas terhadap keamanan dan kenyamanan dilingkungan perusahaan tersebut, sedangkan pernyataan” Para karyawan mendapat perlakuan. Secara adil memiliki skor terendah yaitu 84. Hal ini dapat dikatakan bahwa perlakuan pimpinan terhadap karyawan masih cukup adil. kinerja karyawan dapat dilihat bahwa karyawan ingin mencapai target yang diberikan perusahaan merupakan skor tertinggi yaitu 95, hal ini menandakan bahwa karyawan sudah memenuhi apa yang diinginkan perusahaan terhadap karyawan tersebut, sedangkan pernyataan” Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan memiliki skor terendah yaitu 89.
- 3) Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin. Dari hasil pembahasan, hubungan antar karyawan yang baik dan harmonis akan menjadikan kinerja karyawan menjadi baik dan stabil. Jadi, lingkungan kerja yang baik dan harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, berikutnya penulis akan menyampaikan saran-saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi pihak PDAM Bandarmasih Banjarmasin bagian transmisi distribusi:

- 1) Diharapkan kepada unsur pimpinan baik itu manager atau supervisor agar memperlakukan semua karyawan dengan adil, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial bagi karyawan.
- 2) Melakukan pemantauan secara berkelanjutan/terus menerus dan juga penilaian secara periodik/berkala terhadap karyawan.

### **REFERENSI**

Ace Suryadi, Pendidikan, *Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi untuk Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia*, Edisi Kedua, (Bandung: Widya Aksara Pres, Th.2012

Agus Ahyari. (1994). *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta

- Alex S. Nitisemito, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alex Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia )*. Kudus: Ghalia Indonesia
- As'ad. 1991. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung : Alumni
- Badri. Munir Sukoco. 2006 *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga
- Bagus Kisworo. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (1991) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Ririn Prihatin. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar maju
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Simanjuntak Payaman J. 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- The Liang Gie.1996.*Administrasi Perkantoran 1*. Yogyakarta : Liberty
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.