



Pengaruh Koordinasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

Kantina Dewi Aprilia¹; Dodi Yudiardi²; Alam Avrianto³

¹ Universitas Garut

24023115486@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut

dodiyudiardi@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

alamavrianto@uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh variabel Koordinasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Jenis penelitian ini, yaitu penelitian deskriptif dengan data kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara tepat hal-hal yang sedang dihadapi serta menarik kesimpulan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengambilan sampel probability sampling menggunakan Stratifikasi Sampel dengan hasil responden sebanyak 81 orang karyawan di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data dan pengambilan hipotesis dapat disimpulkan secara deskriptif bahwa koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berkategori kurang baik, artinya koordinasi dan lingkungan kerja lebih ditingkatkan dan diperhatikan maka kinerja karyawan akan baik dan meningkat. Sedangkan secara kuantitatif terdapat pengaruh signifikan koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Koordinasi, Lingkungan Kerja.

Abstract

This study aims to determine and analyze how much influence the variable Coordination and Work Environment on Employee Performance at PDAM Tirta Intan Garut Regency. This type of research is descriptive research with quantitative data that aims to describe and describe precisely the things that are being faced and draw conclusions. The data used in this study are primary data and secondary data. The sampling technique used is probability sampling using sample stratification with the results of respondents being 81 employees at PDAM Tirta Intan, Garut Regency. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis. From the results of data processing and hypothesis retrieval, it can be concluded descriptively that coordination and work environment on employee performance are categorized as poor, meaning that coordination and work environment are improved

and paid attention to, so employee performance will be good and increase. While quantitatively there is a significant effect of coordination and work environment on the performance of PDAM Tirta Intan employees, Garut Regency.

Keywords: *Coordination, Employee Performance, Work Environment.*

1 Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia mempunyai peranan inti dalam kegiatan perusahaan selain itu sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap keseluruhan jalannya kegiatan perusahaan dengan optimal dan berjalan dengan baik.

Menurut Sudarmanto (2015) bahwa kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan yang mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Tindakan-tindakan tersebut dapat mencakup hubungan internal dan eksternal perusahaan maupun pengaruh dari lingkungan kerjanya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penurunan kriteria kinerja ini disebabkan oleh kurang optimalnya pelaksanaan koordinasi yang dilakukan di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Hal ini terlihat dari hasil survey sebanyak 30% setuju, karena sebagian karyawan menganggap bahwa koordinasi yang dilaksanakan sesuai rencana, rutin, terjadwal, dan 70% tidak setuju atau bertolak belakang dengan kurang optimalnya pelaksanaan koordinasi, karena sebagian karyawan menganggap bahwa koordinasi yang dilaksanakan sering mendadak dan tidak teratur. Koordinasi yang dilaksanakan di PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut lebih banyak yang memilih jawaban tidak, artinya hal ini dipengaruhi oleh tidak rutin, dan tidak terjadwalnya pelaksanaan koordinasi yang ada. Serta sebanyak 43% setuju, karena sebagian karyawan berpendapat bahwa sirkulasi udara dan keamanan, dan lain sebagainya dalam kondisi yang baik sehingga dapat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja dan sisanya 57% tidak setuju dengan kenyamanan semua aspek lingkungan kerja pada semua divisi, karena sebagian karyawan merasa penerangan, dekorasi, fasilitas di tempat kerja, dan hubungan kerja kurang nyaman. Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini lebih disebabkan oleh segi fasilitas yang kurang memadai, salah satunya tidak lengkapnya pendingin ruangan (AC) di setiap ruangan kantor PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2015) bahwa kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan yang mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini artinya setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan tuntutan kerja yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani menanggung serta mengambil resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang luas atau menyeluruh untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata didalam jalannya seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari peluang untuk merealisasikan berbagai rencana yang telah diprogramkan.

2.2 Koordinasi

Menurut Hasibuan (2014), koordinasi merupakan kegiatan mengarahkan pelaksanaan dalam unsur-unsur manajemen (6M) dan diaplikasikan kepada pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam arti lain koordinasi merupakan tindakan seorang pemimpin untuk mengarahkan para karyawan berdasarkan tujuan perusahaan sehingga dapat memberikan rasa harmonis dan meningkatkan kerjasama baik antara atasan dengan karyawan dan hubungan sesama karyawan. Sehingga dengan dilakukan koordinasi yang baik maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2014), berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Kesatuan tindakan merupakan faktor pengaruh koordinasi, hal ini berarti bahwa seorang atasan harus mampu mengatur sedemikian rupa usaha dalam setiap kegiatan individu sehingga hal tersebut terdapat membangun adanya keselarasan dalam mencapai hasil.
2. Komunikasi, karena komunikasi sangat berperan penting karena dengan adanya komunikasi, partisipasi anggota organisasi akan semakin tinggi dan atasan memberitahukan tugas atau pekerjaan kepada para karyawannya harus dengan komunikasi yang baik.
3. Pembagian kerja, yang meliputi pembagian kelompok dua atau lebih orang yang bekerjasama dengan kooperatif dan dikoordinasikan dengan baik, sehingga hal tersebut akan mencapai hasil yang lebih dari pada yang dilakukan oleh individu.
4. Disiplin, di setiap pelaksanaan organisasi, setiap kelompok bagian dituntut untuk mampu bekerja secara terkoordinasi, hal ini bertujuan agar kegiatan tersebut berjalan cepat, tepat, dan tepat waktu, maka dari itu tiap bagian dapat memberikan sumbangan kinerjanya secara baik dan maksimal sehingga diperoleh hasil secara keseluruhan.

2.3 Lingkungan Kerja

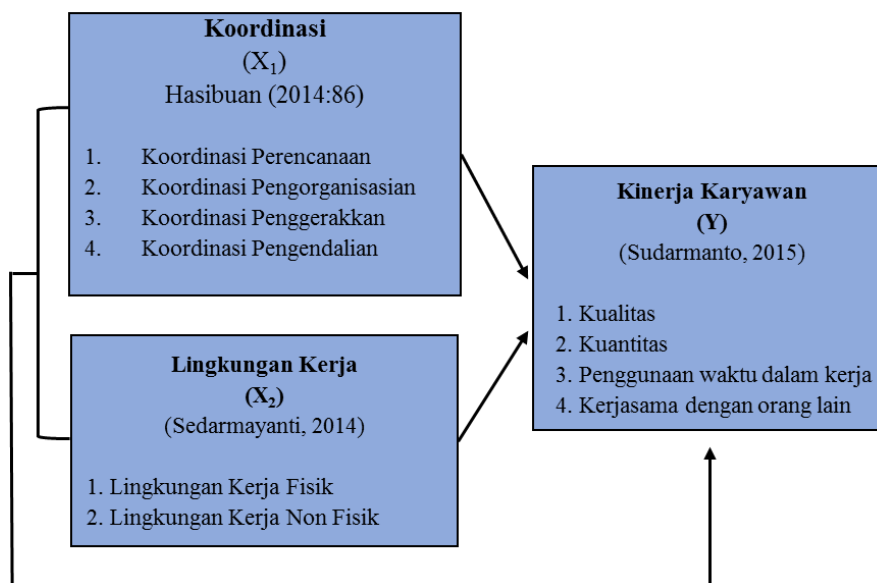
Menurut (Sedarmayanti 2014), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014) yang bisa mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dan dikaitkan dengan keahlian dan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja
2. Dekorasi di Tempat Kerja
3. Suhu Udara
4. Sirkulasi Udara
5. Warna di Tempat Kerja

6. Kebisingan di Tempat Kerja
7. Musik di tempat Kerja

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1: Kerangka penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan juga kajian teori, maka diungkapkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Koordinasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

- H₁ : Terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.
- H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.
- H₃ : Terdapat pengaruh koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif (data sekunder). Metode deskriptif merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data populasi atau sampel sehingga tanpa dilakukan sebuah analisa dan membuat kesimpulan yang umum (Sugiyono 2016:).

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan pula untuk mengetahui pengaruh antara koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan output analisis regresi linier berganda:

Tabel 1: Hasil uji analisis regresi linier berganda

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.208 | 4.069 | | 2.034 | .004 |
| | Koordinasi | .101 | .066 | .113 | 5.538 | .028 |
| | Lingkungan.Kerja | .788 | .078 | .743 | 10.127 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Versi 20 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=4,208+0,101X1+0,788X2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa konstanta (a) sebesar 4,208 dengan koefisien regresi X1 (Koordinasi) sebesar 0,101 koefisien regresi X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,788. Artinya tanpa adanya Koordinasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), maka besarnya variabel Y, yaitu kinerja karyawan sebesar 4,208.

Arah hubungan atau pengaruh dari koefisien regresi linier berganda pada X1 sebesar +0,101, X2 sebesar +0,788, tanda “+” mengandung arti bahwa hubungan atau pengaruhnya adalah positif dan pada X2 (Koordinasi) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 10,1%. Sedangkan pada X2 (Lingkungan Kerja) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 78,8% yang berarti apabila perusahaan lebih memperhatikan dari segi koordinasi perencanaan, koordinasi pengorganisasian, koordinasi penggerakan, dan koordinasi pengendalian, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari koordinasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. berikut merupakan output uji koefisien determinasi:

Tabel 2: Hasil uji koefisien determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .778 ^a | .605 | .594 | 5.270 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Koordinasi
 b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dibantu dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 20 didapatkan data sebagai berikut:

- Multiple R (R Majemuk) merupakan suatu ukuran yang mengukur akan tingkat keeratan suatu hubungan linier antara kinerja karyawan dengan koordinasi, dan lingkungan kerja,

secara bersama-sama. Berdasarkan hasilnya didapatkan nilai Multiple R sebesar 0,778 hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dan terikat kuat.

2. R Square atau koefisien determinasi merupakan alat untuk memberikan proporsi atau persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,605 atau besarnya kontribusi koordinasi dan lingkungan kerja sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan Output dari Uji t:

Tabel 3: Hasil uji parsial (uji t)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|----------|-------------|------|
| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. | |
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | 4.208 | 4.069 | | 2.034 | .004 |
| 1 | Koordinasi | .101 | .066 | .113 | 5.538 | .028 |
| | Lingkungan.Kerja | .788 | .078 | .743 | 10.127 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan hasil Perhitungan statistik uji t dapat dilihat pada tabel diperoleh nilai t hitung untuk variabel Koordinasi sebesar 5,538 > 1,99 t tabel, maka H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Variabel Koordinasi berpengaruh sebesar 0,101 atau 10,1% terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Sig. sebesar 0,028 < 0,05 yang berarti variabel Koordinasi berpengaruh Signifikan. Variabel Koordinasi yang dimaksud meliputi koordinasi perencanaan, koordinasi pengorganisasian, koordinasi pergerakan, dan koordinasi pengendalian.

Lingkungan kerja dengan nilai t hitung 10,127 > 1,99 t tabel, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, sehingga lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,788 atau 78,8% terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut. Dengan nilai Sig. sebesar 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan. Variabel lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang berarti apabila perusahaan memperhatikan dan meningkatkan permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka hal tersebut dapat membangun semangat bekerja para karyawan sehingga menciptakan kinerja yang diharapkan perusahaan.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, menunjukkan bahwa Koordinasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, yang artinya koordinasi dan lingkungan kerja dianggap faktor penting bagi perkembangan perusahaan khususnya pada kinerja karyawannya. Sehingga dari hasil penelitian tersebut diharapkan perusahaan meningkatkan penetapan hasil perencanaan, perusahaan atau atasan harus lebih melakukan dorongan berupa motivasi, meningkatkan hubungan kerja antar sesama karyawan dengan cara lebih banyak

mengadakan kegiatan musyawarah dan mengadakan perkumpulan di luar jam kerja atau di luar lingkungan kerja (*Gathering*), selanjutnya perusahaan membuat dorongan kepada para karyawan, yaitu dengan cara menggerakkan para karyawan tertentu yang dapat diandalkan untuk melakukan penagihan/peringatan dalam mencapai target pendapatan perusahaan, meningkatkan pelatihan kerja khususnya pada bagian teknik agar kemampuan yang didapat bisa lebih terasah.

Daftar Pustaka

- Akdon. (2016). Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Amin Akhavan Tabassi, A. A. (2018, Desember 20). Manajemen Konflik, Koordinasi Tim Terhadap Kinerja dalam Proyek Sementara Multikultural: Bukti dari Industri Konstruksi. Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bppspam. (2017). Download Data Kinerja PDAM.
- Dean, A. G. (2015). Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan: A studi kasus Bank dan Perusahaan Asuransi di Pakistan. Retrieved from European Journal of Business and Management.
- Fahmi, I. (2016). MSDM Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Felix Andhy Winata & Miyasto, J. S. (2016). Pengaruh Kualitas Hubungan dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Lingkungan yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing dan Implikasinya pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT. Aga Pratama).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat SPSS . Semarang: UNDIP Press.
- Greta G. Cummings, K. T. (2018). *Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. International of Journal*
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen . Yogyakarta: BPF.
- Hasan Fauzi, S. R. (2015). Social Responsibility Journal.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfert. (2016). In Wibowo, Manajemen Kinerja (p. 88). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hermanti, F. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Diambil kembali dari elib.unikom.ac.id: <https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/701/jbptunikompp-gdl-fadlisetia-35030-11-pengaruh-i.pdf>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori tanpa Praktek). Jakarta: Rajawali.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Diambil kembali dari <https://lib.unnes.ac.id/17801/>
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama.
- Purwanto, S. D. (2011). Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Bandung: Salemba Empat.
- Rivai. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rue, L. W. (2013). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saefullah, E. T. (2014). Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2014). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Yogyakarta: Caps.
- Vanagas, R. (2014). *The Effect of Coordination for the Process of Vilnius City Organizational Performance District*.