

Pengaruh Personal Values dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Yayasan Adzkie Nasrullah)

The After-effect of Personal Values and Work Environment on the Performance

Capabilities of each Employee

(Case Study at Adzkie Nasrullah Foundation)

¹Muhammad Adzkie Nasrulloh, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹zakiadzkie97@gmail.com, ²srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. There were some employees that were unable to make themselves capable in terms of doing their jobs because the differences of their own personal values from each individual in their work environment. Personal Values has it's own role for affecting each individual based from their beliefs and thoughts that will make their decisions and actions. Work Environments were the physical facilities for affecting each individual values. Both personal values and work environments will reflects on the performance on the individual themselves. The performance is based from the activity from the workers that will reflect on the capability on how well that they're doing their jobs based by either quality or quantity. The methods that will used on this research will be Descriptive & Verification Analysis and will be operating the calculation with SPSS for Windows 22. The sampling technique will be Non Probability Sampling with census method with a total of 38 respondents. This research will be also using questionnaires, observing, interview, and literatures for collecting the data on the workers at The Adzkie Nasrullah Foundation. The results on this research conclude that : 1) The Employees Personal Values on the Foundation were appropriate; 2) The Work Environment at the Foundation has great value; 3) The Performance of each employee on the Foundation were great; 4) The Personal Values has significantly affecting the performance of the employees; 5) The Work Environment at the Foundation has significantly affecting the performance of the employees; 6) The Personal Values and Work Environments has significantly affecting the performance on the employees. In conclusion, both Personal Values and Work Environments has influenced on the Performance of the Employees at The Adzkie Nasrulloh Foundation.

Keywords: Employee Performance, Personal Values, Work Environment.

Abstrak. Terdapatnya beberapa karyawan yang masih belum optimal dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan tidak sesuaiannya personal values dan lingkungan kerja. Personal Values mempengaruhi seseorang melalui keyakinan dan pikiran yang akan tercerminkan pada sikap dan perilaku akhir mereka. Lingkungan kerja merupakan sarana fisik dan hubungan setiap individu yang ada di ruang lingkup pekerjaan. Kinerja merupakan aktivitas pegawai dalam menuntaskan tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungannya menggunakan spss for windows 22. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan non probability sampling dengan metode sensus dengan total responden sebanyak 38 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan terhadap karyawan Yayasan Adzkie Nasrullah. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Personal Values pada Yayasan Adzkie Nasrullah sudah sesuai; 2) Lingkungan Kerja pada Yayasan Adzkie Nasrullah sudah baik; 3) Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkie Nasrullah sudah baik; 4) Personal Values berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 5) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 6) Personal Values dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya terdapat pengaruh antara Personal Values dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkie Nasrulloh.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Personal Values.

A. Pendahuluan

Setiap organisasi dijalankan

oleh sumber daya manusia oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku manusia dalam

memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menghasilkan tindakan yang diharapkan. Ketika kinerja karyawan sesuai dengan perusahaan, maka karyawan akan bekerja secara total sehingga akan melahirkan kinerja karyawan yang baik. Yayasan Adzkia Nasrullah merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan dengan visi "Rumahku Sekolahku". Pendidikan merupakan kebutuhan dasar setiap individu dan merupakan indikator bagi kemajuan masyarakat. Sebuah organisasi di bidang jasa pendidikan pun perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Penulis bersama Ketua Yayasan Adzkia Nasrullah didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan di Yayasan Adzkia Nasrullah masih terasa kurang baik, terdapat beberapa karyawan yang masih kurang cekatan dan selalu menunggu intruksi dari atasan, tidak memperhatikan aturan Yayasan, kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, kesulitan dalam menangani permasalahan yang terjadi, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih terdapat karyawan yang sebetulnya tidak sesuai dengan kualifikasi Yayasan. Letak Yayasan Adzkia Nasrullah berdekatan dengan daerah pendidikan Tentara Nasional Indonesia, maka tidak jarang terdengar suara bising yang berasal dari latihan tantara, Yayasan pun bersebelahan dengan sungai yang dimana ketika musim hujan suara sungai bisa terdengar hingga ke lingkungan kerja Yayasan, ruang gerak pada Yayasan pun masih dirasa kurang oleh beberapa karyawan. Sempat terjadi beberapa permasalahan yang terjadi berdasarkan

Personal Values karyawan. Terdapat salah seorang karyawan yang tidak bekerja secara optimal dikarenakan tempat bekerja yang tidak sesuai dengan standar preferensi karyawan tersebut, karyawan yang tidak jujur, tidak bisa menghargai pendapat antar karyawan, kurang percaya diri, tidak disiplin, serta tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan yang belum optimal.

Dari uraian pendahuluan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui personal value karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
2. Mengetahui lingkungan kerja pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
4. Mengetahui pengaruh personal value karyawan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
6. Mengetahui pengaruh personal value dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.

B. Landasan Teori

Personal Values

Rokeach (1968) menyatakan bahwa nilai merupakan suatu konsep yang abstrak, setiap nilai sudah terinternalisasi pada setiap individu, baik secara sadar maupun tidak. Nilai tersebut menjadi standar dan kriteria bagi individu untuk mengarahkan dan menilai suatu hal didalam hidupnya, yang pada akhirnya menjadi tindakan individu dalam berperilaku (Yasmin, 2015).

Salah satu penentu kinerja karyawan adalah personal value atau nilai personal. Hal tersebut menjadi disposisi untuk mengarahkan dan menjadi pendukung dasar individu dalam bersikap. (Hari, 2015).

Terdapat 2 dimensi dalam Personal Value yaitu Terminal Values dan Instrumental Values serta pada setiap dimensinya terdapat 18 indikator, sehingga total keseluruhan indikator berjumlah 36 indikator. Indikator dalam dimensi Terminal Values adalah kenyamanan hidup, hidup menarik, prestasi, perdamaian dunia, keindahan dunia, persamaan, keamanan keluarga, kebebasan, kebahagiaan, keselarasan, kedewasaan dalam cinta, keamanan nasional, kesenangan, keselamatan, penghormatan diri, pengakuan sosial, persahabatan, dan kebijaksanaan. Sedangkan dalam dimensi Instrumental Values terdapat ambisi, lapang hati, cakap dan mampu, ceria, bersih, berani, memaafkan, penolong, jujur, imajinatif, bebas, intelektual, berpikir secara logika, cinta, patuh, sopan, bertanggung jawab, dan kontrol diri.

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan dimensi Instrumental Values dan Terminal Values dari teori Rokeach dan mengambil 5 indikator pada masing-masing dimensi.

Instrumental Values

1. Ambisi
2. Lapang Hati
3. Cakap dan Mampu
4. Jujur
5. Bertanggung Jawab

Terminal Values

1. Prestasi
2. Kebijaksanaan
3. Penghormatan Diri
4. Keselarasan
5. Pengakuan Sosial

Lingkungan Kerja

Dapat dikatakan lingkungan kerja merupakan suatu tempat seorang

pekerja menjalankan kegiatan setiap harinya, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis pekerja dan mencakup keseluruhan kondisi material-material yang berada di perusahaan. Pada akhirnya hal tersebut menjadi sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Maineldi, et al. 2014).

Lingkungan kerja memiliki 2 dimensi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka penulis menggunakan indikator-indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan
2. Kelembaban
3. Kebisingan
4. Warna
5. Ruang Gerak
6. Sistem keamanan

Lingkungan Kerja Psikis

1. Hubungan Dengan Atasan
2. Hubungan Dengan Sesama Rekan
3. Hubungan Kerja Dengan Bawahan

Kinerja Karyawan

Keberhasilan yang didapat oleh suatu organisasi merupakan salah satu bukti bahwa organisasi tersebut memiliki kinerja pegawai yang baik. Dapat diartikan kinerja adalah individu yang melakukan kegiatan dan menyempurnakan hal tersebut sesuai dengan standar preferensi pada organisasi. Karena dapat mempengaruhi tercapainya suatu tujuan hal tersebut menjadi penting untuk diperhatikan. (Tampi, 2014)

Josephin dan Harjanti (2017) menuliskan bahwa kinerja adalah pencapaian dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab yang berlaku dalam perusahaan secara kualitas dan

kuantitas. Pekerjaan yang telah diselesaikan merupakan hasil pengukuran dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik dengan berperilaku positif sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Keefektifan
5. Kemandirian

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penulis melakukan pengujian hipotesis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas mana yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tingkat signifikansi sebesar 5% dan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga perumusan hipotesisnya yaitu:

$H_0 : b_{1,2} = 0$, artinya Variabel Bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Terikat.

$H_1 : b_{1,2} \neq 0$ artinya Variabel Bebas berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Terikat.

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Variabel Bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Variabel Bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap Variabel Bebas.

Hasil Uji T Personal Values Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,456	1,606		-2,152	,038
	x1.total	,532	,027	,957	19,719	,000

a. Dependent Variable: Y.total

Sumber : SPSS Statistic 22, diolah 2019

Dapat dilihat dari hasil output dengan bantuan SPSS Statistic 22 diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel X_1 (*Personal Values*) sebesar 19,719. Hal tersebut artinya $T_{hitung} 19,719 > T_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal itu berarti *Personal Values* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,744	1,144		-1,525	,136
	x2.Total	,454	,017	,975	26,251	,000

a. Dependent Variable: Y.total

Sumber : SPSS Statistic 22, diolah 2019

Dapat dilihat dari hasil output dengan bantuan SPSS Statistic 22, diketahui bahwa nilai uji-t variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 26,251. Hal tersebut artinya $T_{hitung} 26,251 > T_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Penulis menyimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan H_0

ditolak dan H_1 diterima, hal itu berarti Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) lebih berpengaruh daripada *Personal Values* terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.

Hasil Uji F

Penulis melakukan pengujian hipotesis secara simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tingkat signifikansi sebesar 5% dan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari personal values dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara simultan dari personal values dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Probability = 0,05 atau 5%
Kriteria: Tolak H_0 jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, terima H_0 jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1903.499	2	951.750	386.315	.000 ^b
	Residual	86.228	35	2.464		
	Total	1989.727	37			

a. Dependent Variable: Y.total

b. Predictors: (Constant), x2.Total, x1.total

Sumber : SPSS Statistic 22, diolah 2019

Dapat dilihat dari hasil output dengan bantuan SPSS Statistic 22 diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel X_1 (*Personal Values*) dan X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 386,315. Hal tersebut artinya F_{hitung} 386,315 > T_{tabel} 3,27 dan nilai signifikansi sebesar

0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal itu berarti *Personal Values* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Adzkia Nasrullah.

D. Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat *Personal Values* pada Yayasan Adzkia Nasrullah berdasarkan hasil perhitungan tanggapan kuesiner responden yang telah dilakukan mengenai *Personal Values* termasuk pada kategori Sesuai.
2. Tingkat Lingkungan Kerja pada Yayasan Adzkia Nasrullah berdasarkan hasil perhitungan tanggapan kuesiner responden yang telah dilakukan mengenai Lingkungan Kerja termasuk pada kategori Baik.
3. Tingkat Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah berdasarkan hasil perhitungan tanggapan kuesiner responden yang telah dilakukan mengenai Kinerja Karyawan termasuk pada kategori Baik.
4. Berpengaruh secara signifikan antara variabel *Personal Values* terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
5. Berpengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.
6. Berpengaruh secara signifikan dari variabel *Personal Values* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Yayasan Adzkia Nasrullah.

E. Saran

Penulis memberikan beberapa saran kepada Yayasan Adzkiya Nasrullah sebagai bahan pertimbangan Yayasan, yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya membuat Corporate Values dan mengadakan pelatihan terhadap karyawan untuk menyesuaikan personal values nya dengan perusahaan.
2. Pihak Yayasan dapat mengembangkan keahlian pada karyawan dengan memberikan pelatihan mengenai dunia kerja pada Yayasan. Seperti pelatihan mengenai kurikulum terbaru, cara belajar dan mengajar yang baik dan menyenangkan untuk para murid, serta bagaimana cara menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di Yayasan.
3. Yayasan harus lebih memperhatikan lagi visi dan misi Yayasan serta menyosialisasikan kepada karyawan mengenai visi dan misinya agar karyawan paham akan visi dan misi pada saat bekerja di Yayasan.
4. Sebaiknya pihak Yayasan membuat data penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan, agar pihak Yayasan dapat mengukur setiap kinerja karyawannya berdasarkan standar preferensi yang telah di tentukan.
5. Yayasan sebaiknya terus melakukan pengembangan pada lingkungan kerja dalam segi penggunaan warna pada ruangan kerja dan layout ruangan, serta lebih menutup ventilasi udara dibagian samping agar suara sungai bisa lebih teredam lagi.
6. Untuk penelitian selanjutnya, mengingat penelitian mengenai

Personal Values masih relatif sedikit, maka disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Hari, Abdul Hadi. 2015. *Peran Nilai-Nilai Personal (Personal Values) Terhadap Sikap Konsumen*. Universitas Widya Dharma Klaten: Magistra No. 92 Th. XXVII Juni 2015.
- Josephine, Audrey dan Dhyah Harjanti. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopola)*. Universitas Kristen Petra: Agora Vol. 5, No.3, 2017.
- Kinanti, Annisa Queentarina. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Maineldi, Andromike et.al. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. Universitas Riau: Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*. Jurnal Acta Diurna. Vol. 3 (4), 1-20.
- Yasmin, Nabilah. 2015. *Pengaruh Personal Values Terhadap Intensi Berwirausaha*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.