

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(BAGIAN PRODUKSI PT POLITAMA PAKINDO KABUPATEN SEMARANG)**

**Hendra Habiwbowo<sup>1</sup>, Hari Susanta Nugraha<sup>2</sup>**

[habiwibowo@gmail.com](mailto:habiwibowo@gmail.com)

***Abstract:** The purpose of this research is to find out the impact of supervision and physical work environment towards employees' performance in the production division of PT Politama Pakindo. This research manages to be explanatory research. The population of this research involved 107 employees being in charge in production division. Sampling method used in this research is saturation sampling in which all 107 employees were examined. The data were analyzed quantitatively. Analytical techniques used were validity test, reliability test, correlation coefficient, determination coefficient, univariate and multivariate regression test, T & J significance test. The result of this study shows that supervision causes some change in employees' performance change as much as 40,8% simultaneously, physical work environment cause some change in employees' performance change as much as 27,9% simultaneously, supervision along with physical work environment improve employees' performance by 47.7%. The result of this study proves that supervision as well as physical work environment positively and significantly impact employees' performance in both individual and team. It is recommended that PT Politama Pakindo needs to improve supervision, regular work result check to avoid possible mistake, provide safety, and also maintain regular equipment changing in accordance with the feasibility standard.*

*Keywords:* Employees' performance, Employees' supervision, Physical work environment

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Politama Pakindo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat penjelasan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sebanyak 107 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, serta signifikansi uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 40,8%. Lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 27,9%. Sedangkan secara simultan pengawasan dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 47,7 %. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual dan bersama. Saran yang diberikan yaitu PT Politama Pakindo perlu memperketat pengawasan, melakukan pengecekan hasil kerja secara rutin, menyediakan peralatan *safety*, serta melakukan pergantian peralatan secara berkala agar sesuai standar.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Pengawasan Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik

---

<sup>1</sup>Hendra Habiwibowo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [habiwibowo@gmail.com](mailto:habiwibowo@gmail.com)

<sup>2</sup>Hari Susanta Nugraha, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Di zaman modern saat ini persaingan dalam dunia usaha sering terjadi, perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas masing-masing perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Terdapat dua alasan dalam hal ini yaitu pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama perusahaan dalam menjalankan bisnis (Rachmawati 2008:1).

Dalam menciptakan suatu produk dan jasa yang bermanfaat diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu kinerja karyawan erat hubungannya dengan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan dalam perusahaan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengawasan dan lingkungan kerja fisik.

Dalam suatu perusahaan apabila mengadakan pengawasan maka dapat diketahui tingkat kinerja karyawan. Menurut Samsudin Sadili (2010: 299) pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja. Sehingga dengan adanya pengawasan diharapkan seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi. Selain itu pengawasan kerja juga berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan.

Selain pengawasan, lingkungan kerja juga merupakan suatu unsur penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Selama tahun 2013-2017, penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo mengalami fluktuasi. Ketika penilaian karyawan mengalami penurunan, maka hal ini dapat mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Selain itu, realisasi produksi pada tahun 2017 tidak dapat mencapai target pada triwulan ke-2 hingga triwulan ke-4. Hal ini dapat diindikasikan bahwa tidak tercapainya target produksi disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo dan juga disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya baik.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo? (2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo? (3) Apakah pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo?

Tujuan penelitian ini yaitu : (1) Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo, (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo, (3) Mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo.

## KERANGKA TEORI

Menurut Siagian dalam Silalahi (1992 :175) mengemukakan bahwa pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator dari pengawasan antara lain : (1) Frekuensi pengawasan, (2) Metode pengawasan, (3) Intensitas pengawasan, (4) Penentuan standard, (5) Penilaian, (6) Pengarahan, (7) Tindakan disiplin, (8) Tindakan koreksi.

Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan indikator dari lingkungan kerja fisik antara lain : (1) Kualitas perlengkapan, (2) Kelengkapan peralatan, (3) Pencahayaan ruang kerja, (4) Sirkulasi udara, (5) Keamanan kerja, (6) Keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:2) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan indikator kinerja karyawan antara lain : (1) Ketepatan waktu kedatangan, (2) Tingkat absensi, (3) Jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan, (4) Jumlah pencapaian target kerja individu, (5) Tingkat kesalahan dalam bekerja, (6) Penguasaan pekerjaan, (7) Kerjasama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory research*), yang mana menjelaskan hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, menjelaskan pengaruh pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Maka sampel yang diteliti sebanyak 107 karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengawasan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,602 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,66 ( $8,602 > 1,66$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi analisis regresi linier sederhana variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,622. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa pengawasan dan kinerja karyawan memiliki perubahan yang searah, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel pengawasan maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan. Koefisien korelasi antara variabel pengawasan dengan kinerja karyawan sebesar 0,643 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Koefisien determinasi antara variabel pengawasan dan kinerja karyawan sebesar 0,408 dimana nilai tersebut dapat dipersentasekan menjadi 40,8% yang berarti bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan selebihnya yaitu 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel pengawasan.

Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,484 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,66 ( $6,484 > 1,66$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi analisis regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,538. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan

bahwa lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan memiliki perubahan yang searah, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan. Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan sebesar 0,535 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang sedang. Koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan sebesar 0,279 dimana nilai tersebut dapat dipersentasekan menjadi 27,9% yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 27,9% sedangkan selebihnya yaitu 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 42,043 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,93 ( $42,043 > 3,93$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi analisis regresi linier berganda variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan yaitu pada variabel pengawasan sebesar 0,487 dan pada variabel lingkungan kerja fisik 0,307. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja fisik memiliki perubahan yang searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap peningkatan pada variabel kinerja karyawan secara individual atau parsial, hasil uji statistik pada uji F juga menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh namun secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan oleh pimpinan yang dilakukan dengan mengevaluasi hasil kerja secara rutin, direncanakan dengan jelas dan tegas, dengan standar yang jelas serta memberi arahan dan koreksi kepada karyawan jika terdapat kesalahan, dan disertai lingkungan kerja fisik yang mendukung berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur kondisi nyata lapangan pada PT Politama Pakindo, maka akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja dari karyawan, dan hal ini telah terbukti berdasarkan uji statistik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Politama Pakindo. (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Politama Pakindo. (3) Pengawasan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Politama Pakindo.

### **Saran**

Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan, yang berarti bahwa peningkatan pada pengawasan akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan, sehingga hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pengawasan antara lain adalah memperketat pengawasan dengan batasan tertentu sehingga tetap membuat karyawan nyaman bekerja, penjelasan mengenai standar kerja dapat dilakukan beberapa kali agar karyawan mengingat dengan baik, pengecekan hasil kerja dengan rutin, dan memberikan sanksi tanpa pandang bulu. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pada karyawan, yang berarti bahwa peningkatan pada lingkungan kerja fisik akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan, sehingga hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik antara lain adalah menambah peralatan yang lebih canggih untuk membantu kinerja karyawan, dan menjaga kualitas atau kondisi alat kerja dan *safety* dan melakukan pergantian alat secara berkala sehingga sesuai dengan standar kelayakan. (3) Bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat menyertakan variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik serta menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, konflik, maupun komunikasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Daft, Richard. L., Marcic, Dorothy. (2007). *Understanding Management*, 12 Edition, New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Efendi, Marihot Tua. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kirckpatrick, Donald. (1998). *Evaluation Training Programs: The Four Level. Second Edition*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc Naugle.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, (2005), *Metode Penelitian Survei*, Edisi. Revisi, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James A.F. (2006). *Management*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, INC.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tjuttu Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.