

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada)

Ria Andriani 1^[1], Teni Agustina 2^[2]

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^[1]

Jl. Kramat Raya No.18 Jakarta Pusat

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika^[2]

Jl. Kramat Raya No.18 Jakarta Pusat

Email : ria.rii@bsi.ac.id^[1], teni.tng@bsi.ac.id^[2]

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuala Mina Persada. Metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian dengan menggunakan Analisis deskriptif dan kasual. Mengambil sampel penelitian sebanyak 54 responden. Teknik analisis yang digunakan dengan pengujian Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat peningkatan dengan nilai 0,305. Sedangkan pengaruh variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja nilainya sebesar 0,234 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 23,4% sedangkan 76,6%.

Keyword: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out the extent of the relationship of the work environment to employee performance at PT. Kuala Mina Persada. The method used by the author is a research method using descriptive and casual. Take 54 respondents. Keyword: work Environment, Employee Performance. Analysis techniques used with testing Data processing and analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests and simple linear regressions, correlation coefficients and determination coefficient tests. The results of this study variable work environment to employee performance increased with a value of 0.305. The influence of variable work environment and employee performance. Based on table 3, it can be seen that the work environment for performance is 0.234 which means that the work environment has a positive effect of 23.4% while 76.6%.

Keyword: Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Lingkungan suatu perusahaan selalu berhubungan dengan karyawannya, karena lingkungan merupakan tempat dimana semua karyawan dapat bekerja dengan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Oleh karenanya lingkungan kerja sangat diperlukan para karyawan perusahaan sehingga dapat tercipta suasana yang nyaman, asri, dan suasana yang kondusif.

Lingkungan kerja yang sangat baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dan jika lingkungan kerja tidak baik tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

PT. Kuala Mina Persada perusahaan yang selalu memperhatikan lingkungan kerjanya dimana setiap bidang memiliki ruangan tersendiri, penerangan cahaya yang

cukup terang, tidak adanya suara kebisingan serta hubungan kerja antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya tercipta dengan baik. Sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu pencetus dari kesuksesan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, akan tetapi juga menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, dalam hal ini lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut (Faida, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Menyebutkan indicator lingkungan kerja yaitu:

- a. Ringkas
Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.
- b. Rapi
Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.
- c. Bersih
Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.
- d. Merawat
Selalu menjaga dan merawat barang yang ada diperusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.
- e. Rajin atau disiplin

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah perlu untuk diperhatikan manajemen. Meski pekerjaannya tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang sama saat tidak memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2014). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nitisemito, 2015), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan;
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya);
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Menurut(Sugianingrat et al., 2021), kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan hanyalah hasil dari pola aksi yang dilakukan untuk memenuhi tujuan sesuai dengan beberapa standar. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

3. METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, dan penelitian kasual. Variable penelitian ini adalah Lingkungan Kerja variable (X₁) sebagai variable Independen, dan Kinerja Karyawan (X₂) sebagai variable dependen. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Kuala Mina Persada sebanyak 54 Responden. Dengan menggunakan populasi sebagai responden yang disebut sampel jenuh (sensus sampling). Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Regresi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1 Hasil Uji Regresi

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.161	1.716		9.417	.000
	Lingkungan Kerja	.305	.076	.484	3.986	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengukur dan mengetahui pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka kita dapat melakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memperkirakan hubungan variable independent terhadap variable dependen.

Berdasarkan table 1 dapat kita dilihat hasil uji regresi dimana diperoleh $Y = a + bx$

$Y = 16,161 + 0,305x$ dimana nilai 16,161 artinya kinerja karyawan sudah ada tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan nilai 0,305 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja satu kali mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,305.

4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.484**	
	Sig. (2-tailed)	.000	54
	N	54	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji koefisien korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variable independent dan dependen. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan cukup erat terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,484.

4.3. Hasil Uji Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484	.234	.219	.963
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja nilainya sebesar 0,234 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 23,4%

sedangkan 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan:

1. Hasil pengujian regresi nilai 16,161 kinerja karyawan sudah ada tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan nilai 0,305 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja satu kali mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,305.
2. Hasil pengujian koefisien korelasi terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai 0,484.
3. Hasil pengujian determinasi bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh yang positif sebesar 23,4% sedangkan 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kedua Belas). PT Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Media Sains Indonesia.

Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.