

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI PRIMA MANDIRI

Amos Kristiyanto Fau , Anggianika Mardhatillah, Anita Christine Sembiring

*Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi dan Ilmu Komputer Universitas Prima Indonesia Jl. Sekip simpang
Jl Sikambing Medan, Indonesia*

Email: amoscristianfau@gmail.com

Abstrak

Pada perusahaan PT. MULTI PRIMA MANDIRI selalu ditemui kendala dalam hal proses pencapaian kinerja. Perlu dipahami bahwa kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MULTI PRIMA MANDIRI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTI PRIMA MANDIRI. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H_1 diterima atau H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTI PRIMA MANDIRI

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Kondisi ini pun terjadi di PT. MULTI PRIMA MANDIRI karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerja. Tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 60 orang pada PT. MULTI PRIMA MANDIRI mengalami penurunan di banding tahun 2019 sebanyak 20 orang. Ini di sebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PT. MULTI PRIMA MANDIRI banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan, serta penyediaan alat-alat (mesin) yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target

yang optimal. Kinerja karyawan PT.MULTI PRIMA MANDIRI juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MULTI PRIMA MANDIRI

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi sekarang. Dimana juga penelitian ini lebih memusatkan perhatian kepada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menganalisa data dengan teknik yang digunakan sehingga bisa mengatasi akar permasalahan yang terjadi.

Objek Penelitian

Objek penelitian saya karyawan departemen dengan jumlah 60.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah dengan mewakili populasi kurang dari 100 dan menentukan sampel 60 karena jumlah karyawan pada PT. MULTI PRIMA MANDIRI memiliki karyawan kurang dari 100 orang karena produksi roti yang kurang disukai oleh konsumen dan juga persaingan dari perusahaan bakery lainnya. Untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan bersih sehingga perusahaan dapat bersaing di era industri saat ini. agar perusahaan bakery dapat disukai oleh konsumen

Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, metode kerangka konseptual digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel X dan Y

• Metode pengumpulan data

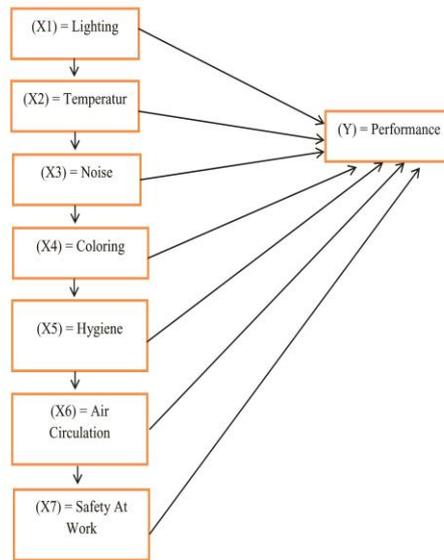
Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder, yaitu:

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah melalui survei lapangan dan wawancara langsung dengan karyawan untuk memperoleh informasi data kinerja karyawan seperti uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel X, Y dan data responden X dan Y

• Metode pemrosesan data

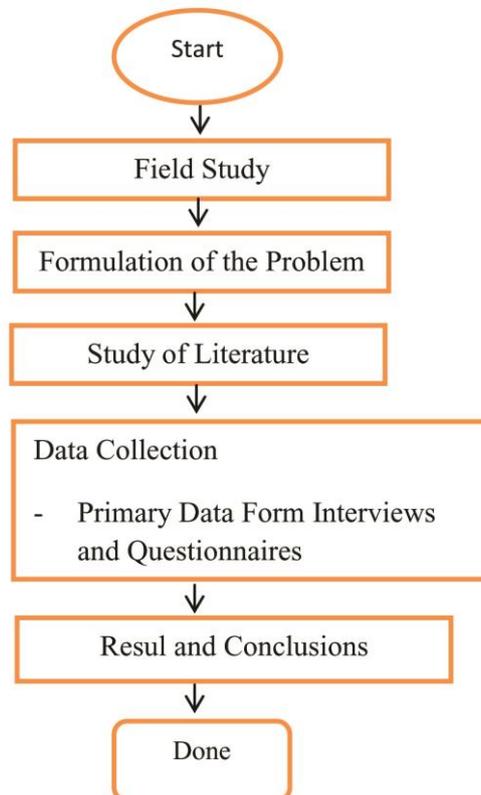
Pengolahan data untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) menggunakan metode SPSS dan data responden.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Flowchart Penelitian



Gambar 2. Flowchart Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan terbuka kepada responden untuk dijawab. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi, catatan, tanggapan, persepsi, dan pendapat dari responden. Dalam penelitian ini penulis akan memberikan kuisisioner kepada para responden dimana kuisisioner yang diberikan berkaitan dengan kompensasi, mendapatkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk informasi terkait hal tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh karyawan PT. MULTI PRIMA MANDIRI sebanyak 60 responden.

Teknik Pengukuran Variabel

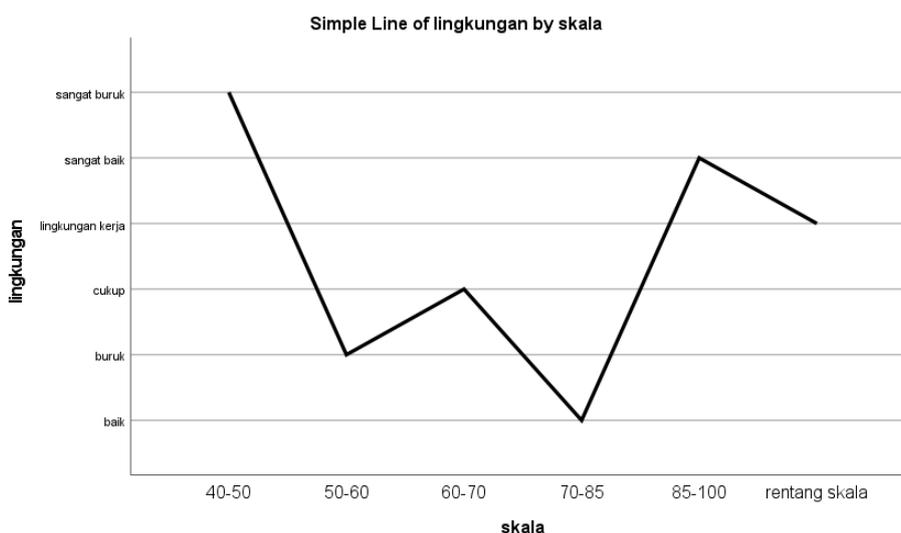
Dalam penelitian ini pengukuran variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan 5 skala Likert kategori. Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur setiap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial yang dilakukan dengan cara menghadapkan responden dengan menggunakan alat penilaian yang sangat positif hingga sangat negatif.

Pengujian Instrumen Penelitian

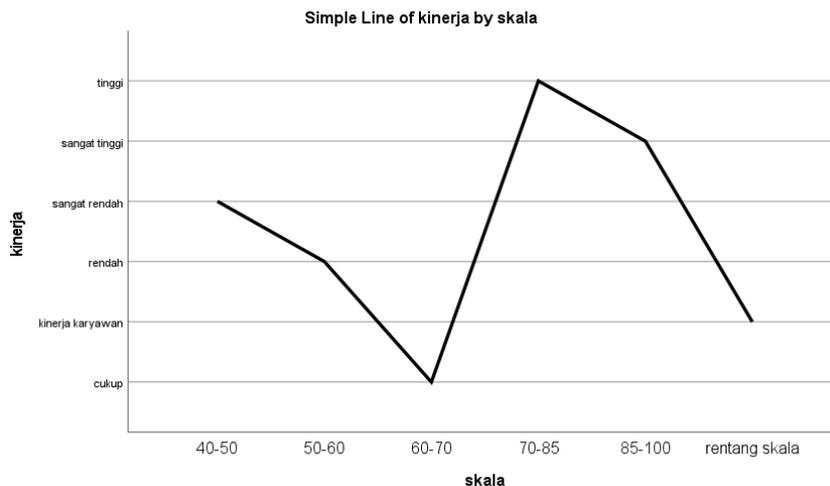
Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau validitas suatu instrumen. instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya. Uji validitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total pada setiap variabel, kemudian hasil tersebut jika dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikan $U = 5\%$ (0,05) hasilnya lebih besar, maka data dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama.

Linear chart



Gambar 3. Diagram Linear Lingkungan Kerja

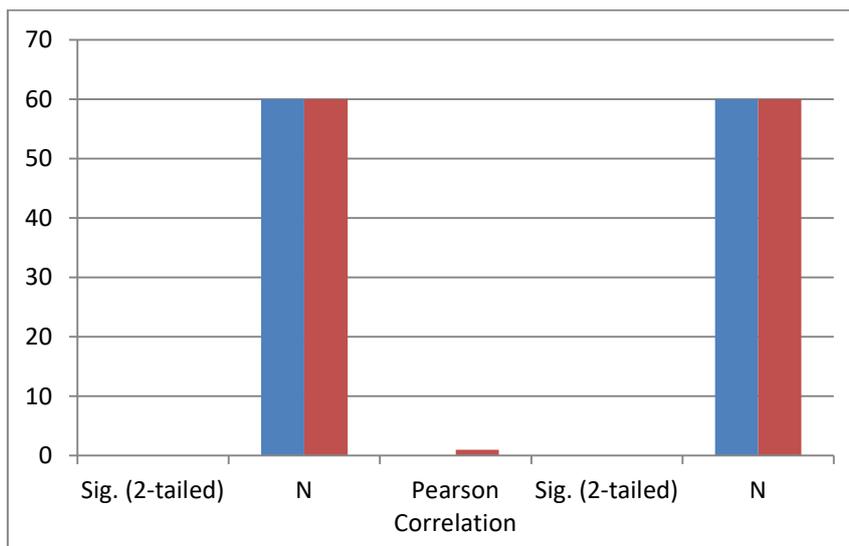


Gambar 4. Diagram Linear Kinerja Karyawan

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja secara statistik mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja di PT MULTI PRIMA MANDIRI sudah baik. Penataan ruangan, tata letak dan penataan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Selain itu, hubungan kerjasama antara sesama karyawan, serta karyawan dan atasan telah berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan karyawan telah memahami bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak tergantung pada masing-masing individu, tetapi pada kerjasama seluruh karyawan di dalamnya. menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan. Suhu dan lingkungan kerja, pencahayaan dan sebagainya dapat berdampak baik dan buruk pada organisasi.

Seiring berjalannya waktu perusahaan ini berkembang jika lingkungan kerja mendukung dan memadai sehingga tercipta kinerja karyawan yang memenuhi standar perusahaan.



Gambar 5. Diagram Batang Uji Kolerasi

Tabel 1. Data Responden

responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	T
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
2	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	5	38
5	3	5	4	3	5	3	3	3	1	1	31
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	3	5	3	3	5	3	5	4	2	2	35
13	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
14	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	41
15	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	40
16	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	32
17	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	38
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
21	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
23	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	42
24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
25	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	42
27	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	44
28	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	44
29	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
30	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
31	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	34
32	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
33	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
35	3	5	2	3	4	2	3	3	4	4	33
36	2	5	2	2	3	2	4	3	2	2	27
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
39	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	34

42	3	5	2	3	4	3	3	3	4	3	33
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	5	4	3	5	3	5	3	2	2	35
48	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3	38
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
51	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	42
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45
59	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	43
60	5	5	4	3	4	2	4	4	3	3	37
TOTAL	268	300	257	252	272	246	271	260	233	240	

Tabel 2. Kinerja karyawan (Y)

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	T
1	5	5	5	5	5	5	2	2	34
2	4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	4	5	4	5	5	5	4	37
7	5	5	5	5	5	3	4	3	35
8	5	4	5	4	5	5	4	4	36
9	4	5	5	4	5	5	5	5	38
10	4	5	5	4	3	5	5	3	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	2	5	5	5	5	5	2	34
13	4	3	4	5	5	5	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	4	4	38
15	5	4	4	4	4	4	5	5	35
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	4	4	4	4	4	3	3	3	29
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40

20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	3	4	4	4	4	34
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	4	4	38
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	5	4	5	5	4	4	35
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	3	4	4	4	4	3	3	29
30	4	4	4	4	4	4	4	3	31
31	3	4	4	4	4	3	4	4	30
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	3	2	3	3	4	4	4	3	26
36	4	4	4	2	4	3	2	2	25
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	3	3	4	3	4	3	3	3	26
39	3	4	3	3	4	3	3	3	26
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	3	3	3	4	3	3	3	25
42	3	3	3	3	3	4	3	3	25
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	4	4	5	5	4	4	4	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	3	3	3	5	4	5	4	3	30
51	5	5	5	5	4	4	5	5	38
52	5	5	4	4	4	4	4	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	4	5	5	5	5	5	39
55	5	5	5	5		5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	4	39
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	4	5	5	5	39
59	5	5	5	3	4	3	4	4	33
60	4	5	4	4	5	5	5	5	37
TOTAL	271	265	272	264	270	268	262	250	2122

KESIMPULAN

Nilai R1 sebesar 0,3 maka, Penerangan memiliki kolerasi yang cukup dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

Nilai R2 sebesar 0,2 maka, Suhu memiliki kolerasi yang kurang dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

Nilai R3 sebesar 0,4 maka, Kebisingan memiliki kolerasi yang kuat dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

Nilai R4 sebesar 0,4 maka, Pewarnaan memiliki kolerasi yang kuat dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

Nilai R5 sebesar 0,4 maka, Kebersihan memiliki kolerasi yang kuat dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

Nilai R6 sebesar 0,5 maka, Sirkulasi Udara memiliki kolerasi yang sangat kuat dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

Nilai R7 sebesar 0,5 maka, Keamanan kerja memiliki kolerasi yang sangat kuat dalam meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Surjosuse, D, 2015. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Pabrik Ada Plastic
- [2] Siswanto. 2015. "Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kinerja karyawan pada industry kecil"
- [3] Parashakti. R. D., Putriawati, 2020. "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja(k3) lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan"
- [4] Josephine, A., Dhjanti S.E., M.SI, 2017. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Trio Coporte Plastic(Tricopla)"
- [5] Wahyuniardi, R., Renaldoi Nababan, H, 2018. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan"
- [5] Jufrizen, Rahmadhani, K, N., 2020. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi"
- [6] Sofyan, D, K., 2013. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai BAPPEDA"
- [7] Nabawi, R, 2019. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap pegawai"
- [8] Hidayat, C, N., 2015. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT.Keramik Diamond Industries"
- [9] Siagian, T., Khair, H., 2018. "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening"
- [10] Anam, K., Rahardja, E., 2017. "Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan"
- [11] Hidayat MM, Z., Taufiq MH, M., 2012. "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum(PDAM) Kabupaten Lumajang"
- [12] Triastuti, N., Sulaiman, F., Pratama, A., 2018. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.TRYUNDA JAYA"
- [13] Sahlan, N, I., Mekel, P., Trang, I., 2015. "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut cabang airmadidi"
- [14] Prastyo, E., Hasiolan, L, B., Mukeriwarsa, M., 2016. "Pengaruh motivasi kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara"
- [15] Kulsum, U., 2017. "Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Trasti Global Konverta"