



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ

Hurun'in^[1], Edho Rian Kurniawan^[2]

^[1]Universitas Selamat Sri, ^[2]Universitas Selamat Sri,

¹hurunin978@gmail.ac.id, ²edhorian2@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 06 Juli 2023
Disetujui pada 13 Juli 2023
Dipublikasikan pada 31
Agustus 2023

Kata Kunci:

*Sumber Daya Manusia,
Lingkungan Kerja, Kinerja
Karyawan*

ABSTRAK

Demi tercapainya kelangsungan hidup suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi, dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk memperhatikan efisiensi kerja para pegawainya. PT XYZ merupakan perusahaan terkemuka di industri tekstil yang memproduksi benang polyester. Dalam proses produksinya perusahaan ini terdapat banyak elemen bagian didalamnya rentan terjadi permasalahan antar individu maupun bagian yang memungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian menggunakan kuesioner dengan jumlah 30 sampel atau responden. Pengolahan data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset penting yang mempengaruhi kemampuan bisnis untuk bertahan hidup. Dalam hal ini peranan seorang pimpinan sangatlah penting, namun tidak semua pimpinan dapat mengatur karyawan atau pegawai yang berkinerja kurang baik atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang tinggi meningkatkan angka produktivitas sehingga laba Perusahaan juga akan meningkat.

Faktor dari dalam dan faktor dari luar mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Faktor dalam contohnya *skill*, keterampilan, motivasi kerja, sikap, kepribadian dan perilaku. Sedangkan faktor dari luar contohnya adalah hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan atasan, dan lingkungan kerja.

Setiap organisasi pasti mempunyai tempat kerja yang nyaman, hal ini merupakan aspek pengaruh terhadap kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan bisa bertambah, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dalam menangani masalah kemampuan kerja, maka tidak boleh mengesampingkan masalah kinerja yang buruk Mendekati karyawan tentang kinerja buruk dengan cara yang negatif, merendahkan,

atau defensif tidak pantas, namun pendekatan dengan cara personal atau percakapan pribadi tentang permasalahan yang dihadapi bisa menjadi suatu solusi yang lebih baik.

PT. XYZ, merupakan perusahaan terkemuka yang memproduksi benang dengan bahan baku polyester, yang terdiri dari beberapa Departemen produksi seperti Spinning IV yang memproduksi benang POY, MKI 1 dan MKI 2 yang memproduksi benang SDY Silkra, dan Departemen Texturizing yang memproduksi benang DTY. Perusahaan ini terletak Kabupaten Kendal.

Pada pelaksanaan proses produksinya dalam satu departemen terdapat banyak elemen bagian di dalamnya, mulai dari mekanik, produksi, proses kontrol, *quality* kontrol, visual *inpection*, dan juga *packing* yang saling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga sering kali terjadi permasalahan antar individu maupun kelompok yang mungkin saja dapat berpengaruh kepada kinerja dari karyawan. Termasuk penentuan kuantitas dan kualitas, program sosial, penarikan dan penempatan, pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, cara transfer, pensiun dan PHK, mengawasi undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi.

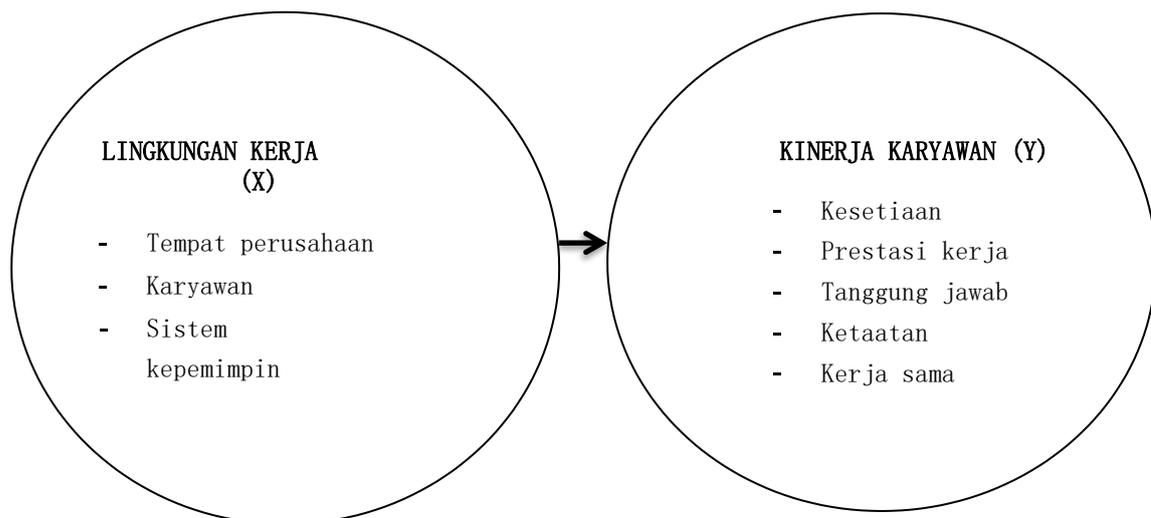
Peranan manajemen SDM sangat berpengaruh pada tercapainya visi-misi organisasi, namun memimpin orang bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan. Tenaga kerja harus mempunyai kapasitas, kapasitas dan kualifikasi yang memadai, serta harus mempunyai kemauan dan kerelaan untuk bekerja secara efisien dan efektif.

Menurut Edwin B. Flippo, pengelolaan SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan pengawasan, penyediaan, peningkatan mutu, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan kemasyarakatan (Sedarmayanti, 2001:5).

Menurut Simamora (1997) "Manajemen SDM adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, penghargaan dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau sekelompok karyawan".

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

PT. XYZ berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menganalisis lebih lanjut serta meningkatkan kualitas faktor-faktor terkait lingkungan kerja yang dapat dipastikan mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan efisiensi kerja pegawai dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

H₁ : Ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Menggunakan uji T dengan syarat jika T hitung > T tabel maka H₁ disetujui dan H₀ ditolak, pengujian ini dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai signifikansinya 0,05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Statistik deskriptif digunakan dalam metode analisis data. Metode penelitian kuantitatif adalah teknik yang didasarkan pada ideologi positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Personil PCQC PT. XYZ.

Populasi mencakup seluruh individu yang menjadi sumber informasi atas pertanyaan-pertanyaan yang relevan. Populasi penelitian/ ini/ adalah seluruh staf PT. XYZ divisi PCQC MKI-2 berjumlah 50 orang.

Populasi yang jumlahnya lebih sedikit atas jumlah populasi disecut sampel (Hadi 1983:221). Sampel dalam penelitian adalah pegawai divisi MKI-2 yang berjumlah 30 orang. Kerlinger dan Lee (2000) menyarankan 30 sampel sebagai jumlah minimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah metrik yang digunakan untuk menilai indikator variabel kuesioner. Ketika suatu instrumen secara konsisten menghasilkan temuan yang sama dalam setiap perhitungan, maka instrumen dianggap dapat dipercaya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, rumus koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas kuesioner dengan membandingkan nilai Alpha dengan nilai acuan. Reliabilitas konstruk suatu variabel dikatakan diterima apabila nilai Cronbach's alpha > 0,60..

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X	0,603	Reliabel
Y	0,655	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022.

Dikan seluruh variabel koefisien Cronbach's alpha > 0,60, maka variable-variabel di atas reliabel sehingga dapat dipakai sebagai kuesioner penelitian ini.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.9 Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.110 ^a	.012	-.035	2.446

Predictors: (Constant), X Sumber : data diolah SPSS 16

Nilai korelasi/hubungan (R) 0,110, dan tabel di atas menjelaskan bagaimana besarnya proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu koefisien determinasi yang timbul dari kuadrat R. Outputnya adalah koefisien determinasi 0,012 yang menunjukkan pengaruh variabel terikat (hasil kinerja karyawan) terhadap pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) adalah 1,2%..

ANOVA

Tabel 4. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.538	1	1.538	.257	.617 ^a
	Residual	125.679	21	5.985		
	Total	127.217	22			

Sumber : data diolah SPSS 16

$0,617 > 0,05$ merupakan nilai signifikansi sebagai konsekuensi. Maka model regresi yang dibangun menggunakan data survei tidak penting. Dengan kata lain, model regresi linier gagal memenuhi persyaratan linearitas..

Hasil Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen (Y) terhadap kinerja pegawai di tempat kerja digunakan uji t. Hal ini menunjukkan dampaknya dapat digeneralisasikan (dapat diterapkan pada populasi). Definisi T-hitung dan T-tabel diberikan:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	T- hitung	Signifikan
Lingkungan Kerja (X)	0,507	0,617

Sumber : Output data SPSS 16, 2022

Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai T 0,507 dan tingkat signifikansi 0,617 menurut tabel uji SPSS. Kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi lingkungan kerja (X).

Menentukan T- tabel

Tabel distribusi T dicari $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan (df) $n-k-1$. Rumus mencari nilai T-tabel adalah:

$$\text{Tabel T} = (\alpha/2; n-k-1) \text{ T tabel} = (0,05/2; 30-2-1) \text{ T tabel} = (0,025; 27)$$

T tabel = angka 0,025 ; 27 kemudian dicari pada distribusi nilai T tabel maka nilai t tabel 2,051.

KESIMPULAN

Model regresi berbasis penelitian tidak berkorelasi karena model linier tidak memenuhi kondisi linier oleh sig pada tabel ANOVA. (Kriteria Linier) $0,617 > 0,05$. Hasil uji T menunjukkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, variabel lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai T hitung 0,507 T tabel 2,051.

SARAN

lewat penelitian ini, maka disampaikan rekomendasi :

1. Untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan, setiap pegawai harus menjadi pejabat yang disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sekaligus harus meningkatkan kerjasama yang erat. mempererat tali silaturahmi antar rekan kerja dan antara pimpinan dan pegawai. sehingga karyawan merasa didukung.
2. Perlunya penataan personel sesuai dengan kapasitas, keterampilan dan tingkat pelatihannya, sedangkan suasana kerja sehari-hari terkadang menimbulkan kebosanan dan stres dalam bekerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P. Drs. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. Foundations of Behavioral Research. 4th Edition, Florida: Harcourt Inc.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi Ismail, 2013 Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Kinerja Prenadamedia group Jakarta.
- Nitisemito Alex. S. 1997. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, F.R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Universitas Brawijaya: Malang.
- Prawisentono Suryadi, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Bandung.
- Rahmawanti, N.P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Universitas Brawijaya: Malang.
- Sihaholo, R.D & Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Rafika Aditama, Bandung.

-
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Terry, R George. 2006. Prinsip-prinsip Manajemen. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta