

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA

Denok Sunarsi¹
Universitas Pamulang, Banten
denoksunarsi@unpam.ac.id

Hadion Wijoyo²
STMIK Dharmapala Riau
hadion.wijoyo@lecturer.stmikdharmapalariau.ac.id

Dodi Prasada³
Universitas Pamulang, Banten
dosen02454@unpam.ac.id

Dede Andi⁴
Universitas Pamulang, Banten
dosen02463@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Mentari Persada in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 98 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the Work Environment variable obtained an average score of 3.43 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.84 with good criteria. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.431 + 0.876X$, and a correlation value of 0.789 or strong with a determination of 62.2%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan factor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (job performance) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Perusahaan yang sukses pasti mampu mengukur kinerja karyawan. Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum. Kinerja karyawan tidak selalu baik sesuai ekspektasi atasan atau perusahaan tempat bekerja, karena bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Ada baiknya seorang atasan mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja (performance appraisal), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Sayangnya, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena tidak sedikit perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Guna menghindari dampak-dampak negatif tersebut, tidak ada jalan lain, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang efektif. Agar penilaian fair, ada lima elemen yang harus diperhatikan: Sasaran kinerja yang jelas, Sasaran disepakati Bersama, Sasaran berkaitan dengan uraian jabatan, Pertemuan tatap muka, Diskusi.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Karena menurut studi, ada lebih dari 50% karyawan resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak

menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dikutip dari Bold Sky, ada beberapa faktor sederhana yang bisa membuat lingkungan kantor yang baik, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai.

Setiap orang ingin bekerja dengan orang yang ramah, terhormat dan kooperatif. Hal ini membuktikan bahwa orang akan bekerja lebih baik ketika mereka memiliki suasana yang ramah di kantor. Karyawan didorong untuk bekerja lebih keras ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka. Dengan lingkungan yang ramah, kantor yang membosankan bisa jadi tempat yang lebih menyenangkan, meskipun harus bekerja lebih dari delapan jam per harinya. Kenyamanan di Tempat Kerja sangat penting dimiliki, adanya batasan dari supervisor bisa mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan. Dengan kebebasan untuk bekerja secara independen di bawah instruksi yang tepat, lingkungan kerja akan lebih ideal. Jika memiliki kantor dengan fasilitas lampu yang redup, kursi dan meja kerja yang kotor tentunya pasti akan merasa risih dan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Pada dasarnya, standar perusahaan yang baik itu bisa dilihat dari interior menarik yang dimilikinya. Hal tersebut untuk menjadikan sebuah lingkungan kerja yang nyaman. Jika ada suasana yang negatif, maka para pekerja tidak akan betah untuk bekerja setiap harinya. Sebaiknya tambahkan beberapa lukisan dan grafik informatif untuk menutupi dinding. Ide tersebut dapat membuat kantor lebih ramah.

PT. Mentari Persada adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbaikan dan perawatan serta penyedia suku cadang kendaraan roda empat yang sudah memiliki 4 cabang bengkel yang berada di Jakarta, Tangerang, dan Lampung. Selain itu, PT. Mentari Persada juga bekerja sama dengan dealer-dealer mobil resmi di seluruh Indonesia. Produk yang ditawarkannya adalah jasa sporing balancing, dimana PT. Mentari Persada menaruh mekanik-mekanik terbaiknya di masing-masing dealer tersebut.

Salah satu cabang bengkel PT. Mentari Persada juga merupakan lokasi Head Office atau kantor pusat yang menjadi tempat mengelola seluruh aktivitas bisnis. Di kantor pusat inilah, lokasi dari pemilik perusahaan, Direktur, Manager, SPV, Staff administrasi, Staff keuangan berada. Lokasi yang menyatu dengan area bengkel ini menjadikan suasana kurang kondusif bagi staff atau jajaran lainnya di kantor pusat.

Tak jarang suara bising yang dihasilkan oleh mekanik bengkel yang sedang bekerja memperbaiki mobil, mengganggu aktivitas staff kantor pusat. Aroma dari bahan, peralatan, atau perlengkapan bengkel yang menyengat juga sering kali mengganggu kenyamanan. Ketidaknyamanan pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan itu

sendiri. Seharusnya tiap perusahaan harus menjaga performa para karyawannya agar pekerjaan yang telah direncanakan terselesaikan dengan baik.

Lingkungan yang sehat di kantor selain sangat ideal bagi karyawan, juga menandai pertumbuhan yang baik pada perusahaan tersebut. Tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat.

Berdasarkan latar belakang dan melihat data permasalahan diatas hal tersebut yang mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan dan apabila lingkungan kerja tersebut layak/baik maka kemungkinan kinerja karyawan juga akan membaik, oleh karena itu penulis tertarik memilih judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta"

Rumusan Masalah

- Bagaimana Lingkungan Kerja pada pada PT. Mentari Persada di Jakarta ?.
- Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta ?.
- Adakah pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta ?.

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Mentari Persada di Jakarta ?.
- Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta ?.
- Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta ?.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden PT. Mentari Persada di Jakarta

Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rassing score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Descriptive Statistics

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X)	98	28	44	34.23	3.823
Kinerja Karyawan (Y)	98	29	49	38.43	4.247
Valid N (listwise)	98				

Lingkungan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,43 dengan standar deviasi 3,823. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 4,247.

Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	8.431	2.402		3.511	.001
Lingkungan Kerja (X)	.876	.070	.789	12.567	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,431 diartikan jika Lingkungan Kerja dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,431 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,876, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,876 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,876 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=98

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,789 artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian

sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.618	2.625

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,622 artinya Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.431	2.402		3.511	.001
	Lingkungan Kerja (X)	.876	.070	.789	12.567	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,567 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel Lingkungan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,84 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai korelasi sebesar 0,789 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,567 > 1,985). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Variabel Lingkungan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,84 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,567 > 1,985$).

Saran

- a. Perusahaan harus selalu menjaga kondisi tempat kerja baik interior maupun eksterior serta peralatan kerja yang cukup memadai dalam rangka menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- b. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue (2014) *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis", The Asian.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.