

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAWI MAKMUR KALIMANTAN CABANG REGIONAL BANJARMASIN

Shinta Elmayanti¹, Lamsah², Dwi Wahyu Artiningsih³

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin
Shintaelma7@gmail.com/0895707009416

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah salah satu upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan Maka dari itu setiap perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi kelangsungan kerja karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerjanya. (1) Keadaan lingkungan kerja di PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin (2) Keadaan kinerja karyawan PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik Pengumpulan data nya dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin yang berjumlah 90 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan spss 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,619. Dari hasil uji nilai t hitung sebesar 6,882 artinya nilai t hitung $6,882 > t$ tabel 0,268. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin. Dengan pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,3 sedangkan sisanya 48,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The work environment is one of the factors that determine employee performance. Employee performance is one of the company's efforts to achieve company goals. Therefore, every company must provide a comfortable work environment for the continuity of employees' work so that later they can improve their performance. This study aims to determine: (1) the working environment conditions of PT Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch (2) the performance conditions of employees of PT Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch (3) The work environment affects the performance of employees of PT Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch. This research uses quantitative research. The data collection technique is by distributing questionnaires, observations and interviews. The population in this study were all employees of PT Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch, totaling 90 employees. The number of samples used as many as 47 employees using random sampling technique. The data analysis technique used is simple regression analysis using SPSS 26. The results of this study indicate that the Work Environment variable has a positive and significant impact on the Employee Performance variable with a regression coefficient of 0.619. From the test results, the t-count value is 6.882, meaning that the t-count value is $6.882 > t$ table 0.268. It can be concluded that there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance at PT Gawi Makmur Kalimantan Banjarmasin Regional Branch. With the influence of the work environment on employee performance of 51.3 while the remaining 48.7% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Work environment; Employee Performance; Human Resources.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu memiliki manajemen yang efektif di era globalisasi yang sangat cepat seperti sekarang ini untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya untuk mendukung semua operasinya. Meskipun ada banyak jenis sumber daya organisasi yang berbeda, salah satu elemen paling penting yang mungkin mempengaruhi elemen lain adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan bagian terpenting dari organisasi karena mereka membantu memobilisasi dan mengkoordinasikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun unsur-unsur yang diperlukan hadir, organisasi tidak dapat berfungsi tanpa kontribusi manusia..

Organisasi harus mengembangkan personel berkinerja tinggi jika ingin berhasil dalam tujuannya. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan berbagai kewenangannya untuk mencapai tujuan organisasi. Agar karyawan masa depan dapat berperan dan melaksanakan secara efektif dan efisien, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya seefektif dan seideal mungkin.

Diasumsikan bahwa sumber daya yang kompeten akan mampu memberikan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja dan nilai organisasi akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan. Akibatnya, bisnis harus memastikan bahwa staf mereka bertahan.

Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak menguntungkan bagi mereka dan tidak mendukung kebutuhan mereka dapat menjadi mudah lelah, stres, kehilangan motivasi, sulit fokus, dan datang terlambat. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada kinerja mereka dan lamanya waktu yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas sesuai target, sehingga membuat sistem kerja yang mereka gunakan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

PT Gawi Makmur Kalimantan adalah anak perusahaan dari WINGS GROUP yang bergerak dibidang pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin telah mengupayakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan yang sedang bekerja, seperti pencahayaan yang memadai, dekorasi dan tata letak ruang yang baik, fasilitas yang memadai serta menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan yang baik. Namun dari hasil wawancara beberapa karyawan mereka mengeluhkan terkait suhu udara di beberapa ruangan yang dinilai kurang baik, hal ini dikarenakan tidak semua ruangan kerja mempunyai pendingin ruangan.

Berdasarkan fenomena diatas, membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Ideologi positif mendasari pendekatan penelitian kuantitatif, yang dapat digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Data dapat dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif atau statistik mencoba untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditentukan.

Berikut teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya :

1. Wawancara (Interview)

Sesuai dengan kebutuhan peneliti, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengungkap masalah yang perlu ditangani dan untuk mendapatkan informasi dari pihak yang menyediakannya. Melalui wawancara mendalam dengan alat utama dan responden yang akrab dengan lingkungan kerja, teknik wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data primer.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberikan sejumlah pertanyaan tertulis dan diminta untuk memilih satu dari daftar kemungkinan jawaban. Dalam penelitian ini, kuesioner tertutup dan berskala digunakan. Ini adalah model pertanyaan yang jawabannya sudah diketahui, oleh karena itu responden hanya perlu memilih jawaban dengan mencentang kotak di sebelah alternatif jawaban yang sesuai dengan pandangan atau keputusannya. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dijelaskan dengan pertanyaan tertutup.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan atas segala yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN PEMBAHASAN

Dilihat hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) adalah sebesar 0,619 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan jawaban dari 47 responden terhadap lingkungan kerja PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Kalimantan sudah baik. Lingkungan kerja yang dipersepsikan mengenai penerangan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja. Terdapat informasi pada setiap item pertanyaan yang menentukan apakah responden memilih setuju atau sangat setuju. Ini mendukung pengujian hipotesis pertama, yang berpendapat bahwa ada hubungan yang menguntungkan antara tempat kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Namun ada satu variabel yang memiliki nilai terendah dikarenakan responden tidak sependapat yaitu mengenai "Sirkulasi udara di ruangan sudah baik" dengan skor 134, untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi sirkulasi udara yang ada. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasi bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan buruk pula.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kondisi Lingkungan Kerja pada PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis kuantitatif menurut persepsi dari 57 responden diketahui yang memilih sangat setuju dan setuju sebanyak 165 atau 43,88% dan termasuk kategori yang tinggi.
2. Kinerja Karyawan pada PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis kuantitatif menurut persepsi dari 57 responen diketahui yang memilih sangat setuju sebanyak 179 atau 54,44% dan termasuk kategori yang sangat tinggi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin berdasarkan dari perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien determinasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kontribusinya sebesar 51,3 sedangkan sisanya 48,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti terhadap hubungan yang kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan "uji t" diperoleh bahwa thitung = 0,619 dan setelah dikonsultasikan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% ($dk = \text{derajat kebebasan}$) $dk = n - 2$ atau $dk = 47 - 2 = 45$ maka diperoleh ttabel 0,268 atau $0,619 > 0,268$ artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin.

Saran

1. Pihak PT Gawi Makmur Kalimantan Cabang Regional Banjarmasin perlu memperhatikan lagi sirkulasi ruangan kerja yang ada dengan cara menambah pendingin udara pada setiap ruangan. Dengan begitu kondisi lingkungan kerja akan lebih baik lagi sehingga dapat menunjang karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti berikutnya untuk dapat menjadikan referensi dengan mempertimbangkan variabel lainnya.

REFERENSI

- Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137

- Estiningsih, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Mbia*, 17(2), 47–58. GR. Terry, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ginanjar, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta.
- Hariyono, P. S., Suseno, Y. D., & Sutarno. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas & Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13
- Hasibuan, M. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber Daya Manusia*. Bandung: RFLIKA ADITAMA.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba 4
- Sazly, S. & Permana, D (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kntor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang* . *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informasi*, 209-210.
- Sedarmayanti 2013. *MSDM: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI & LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN*. Jurakunman .
- Siagian, Sondang P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methos)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, Ni Kadek & Jhon, E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- T Widiastuti, S Suaris. *Fokus Ekonomi: Jurnal ilmiah Ekonomi* 12 (1), 81-98, 2017.