

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARMA HENWA TBK – SITE WEST KINTAP , TANAH LAUT

Muhammad Rizky Pratama¹, Aida Vitria², Farida Yulianti³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan

Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Email: rizkyalmahri08@gmail.com

082295228288

ABSTRAK

Muhammad Rizky Pratama,2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut, Pembimbing I : Hj. Aida Vitria, Pembimbing II : Hj. Farida Yulianti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut (2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(3) Faktor yang paling dominan pada Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Rancangan penelitian ini adalah kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut dan sampel sebesar 30 responden dengan analisis data regresi Linier Sederhana

Hasil penelitian menunjukkan 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Laut 2) Faktor Lingkungan Kerja mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 3) Lingkungan Kerja mempunyai Pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Rizky Pratama, 2022, The influence of the Work Environment on Employee Performance at PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut, Supervisor I : Hj. Aida Vitria, Advisor II : Hj. Farida Yulianti

This study aims to examine: (1) the Effect of the work Environment on the Performance of Employees of PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut,(2) Factor that affect the Work Environment on Employee Performance(3) The Most dominant factors in the Work Environment that affect Employee Performance

The reserch design is quantitative and is a survey research. The research population is all Employees of PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut and a sample of 30 respondents with simple linear regression data data analysis

The result of the study show 1) Work environment has a significant effect on Employee Performance at PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut 2) Work Environment factors have an influence on Employee Performance 3) Work Environment has a dominant influence on Employee Performance significantly

Keywords : Work Environment, Employee Performance

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.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan). Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak pada kinerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi ini pun terjadi di PT.Darma Henwa Tbk - Site West Kintap, Tanah Laut, karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerja. Tahun 2005 jumlah karyawan pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut mengalami penurunan disbanding tahun 1996 hal ini disebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga karyawan satu per satu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan. Seiring perkembangannya teknologi dan pengetahuan, PT. Darma HenwaTbk – Site West Kintap,Tanah Laut banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM,Pemasaran,Operasional dan Keuangan serta penyediaan alat – alat yang berkualitas. Lingkungan Kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya Tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut.

Patut di sadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan social dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti memilih judul” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap,Tanah Laut

Perumusan masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok sebagai berikut adalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apa saja faktor yang paling dominan pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan?

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁ : Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan secara signifikan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Data yang dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Juga populasi yang diteliti dalam penelitian ini ada sebanyak 30 karyawan yang bekerja di PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut

a. Analisis deskriptif

Analisis pada bagian ini akan diketahui bahwa distribusi item-item dari variabel lingkungan kerja (x), variabel kinerja karyawan (y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase .

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (x)

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
LK 1	F	0	6	0	0	24	30	1,6
	%	0	20%	0	0	80%	100%	
LK 2	F	0	6	0	0	24	30	1,9
	%	0	20%	0	0	80%	100%	
LK 3	F	0	9	0	0	21	30	1,9
	%	0	30%	0	0	70%	100%	
LK 4	F	0	9	0	0	21	30	1,9
	%	0	30%	0	0	70%	100%	
LK 5	F	0	9	0	0	21	30	1,9
	%	0	30%	0	0	70%	100%	
LK 6	F	0	10	0	0	20	30	2
	%	0	33,3%	0	0	66,7%	100%	
LK 7	F	0	9	0	0	21	30	1,9
	%	0	30%	0	0	70%	100%	
LK 8	F	4	7	1	0	18	30	2,3
	%	13,3%	23,3%	3,3%	0	60%	100%	
LK 9	F	1	8	1	0	20	30	2

	%	3,3%	26,7%	3,3%	0	66,7%	100%	
LK 10	F	1	5	0	0	22	30	1,9
	%	10%	16,7%	0	0	73,3%	100%	
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								1,93%

Sumber : Hasil olahan kuesioner ,tahun 2022

Kesimpulan dari ke 10 item dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden atau skor dari masing-masing item untuk variabel lingkungan kerja (x) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 1,81-2,61 yaitu sebesar 1,93 yang mempunyai arti tidak baik dari pernyataan tersebut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi variabel Kinerja Karyawan (y)

Pernyataan		Frekuensi dan Presentase					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
KP 1	F	0	24	3	1	1	30	3,73
	%	0	83,3%	10%	3,3%	3,3%	100%	
KP 2	F	1	26	2	0	1	30	3,87
	%	3,3%	86,7%	6,7%	0	3,3%	100%	
KP 3	F	1	27	2	0	0	30	3,97
	%	3,3%	90%	6,7%	0	0	100%	
KP 4	F	2	26	2	0	0	30	4
	%	6,7%	86,7	6,7%	0	0	100%	
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai								3,89

Sumber : Hasil olahan kuesioner,tahun 2022

Kesimpulan dari ke 4 item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden atau skor dari masing-masing item untuk variabel kinerja karyawan (y) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,43- 4,23 yaitu sebesar 3,89 yang berarti bahwa responden puas dengan pernyataan tersebut.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independent dan dependent variabel independent dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja sedangkan variabel

dependent dalam penelitian ini adalah kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software spss didapatkan ringkasan seperti pada tabel 3 berikut

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.255	.693		2.465	<.001
Lingkungan	-.036	.033	-.202	-1.094	.283

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sebagai berikut

$$Y = 16.255 + 0,036X$$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstanta sebesar 16.255 secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa saat lingkungan 0 maka kinerja memiliki nilai 16.255. Selanjutnya nilai positif 0,036 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan akan menyebabkan kenaikan kinerja 0,036.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain lingkungan kerja sebesar 0,036. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji hipotesis

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel terikat secara terpisah. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi $t < \alpha 0,05$ (5%) sebagai berikut

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	16.255	.693		2.465	<.001
Lingkungan	-.036	0.33	-.202	-1.094	.283

Sumber : Data diolah SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 3, dalam uji t untuk variabel lingkungan kerja (x) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,01 dan alpha 0,05. Karena nilai signifikansi t < alpha maka dapat disimpulkan H₁ diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (x) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y)

2. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara 2 variabel secara simultan. Berikut ini adalah table hasil uji f yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *software SPSS 28 for windows*

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	3.008	1	3.008	1.197	.283 ^b
Residual	70.385	28	2.513		
Total	73.367	29			

a. Dependent Variabel : KINERJA

b. Predictors : (Constant), LINGKUNGAN

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai f sebesar 1.197 dan nilai signifikasinya sebesar 0,283 atau sig > 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang

menghasilkan t hitung sebesar 1.094 sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0,361 maka t hitung $>$ t tabel, perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut.

2. Apa saja fakto-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 30 responden yang ada di PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut, yaitu pencahayaan ruangan masuk kedalam kategori tidak baik (1,6), pertukaran udara masuk kedalam kategori tidak baik (1,9), kebersihan masuk kedalam kategori tidak baik (1,9), pewarnaan ruangan masuk kedalam kategori tidak baik (1,9), keamanan masuk kedalam kategori cukup baik (2), jam kerja masuk kedalam kategori tidak baik (1,9), hubungan kerja antara bawahan dan atasan masuk dalam kategori cukup baik (2,3), hubungan kerja antara rekan kerja yang memiliki 2 pertanyaan yang masuk dalam kategori cukup baik dan tidak baik (2) dan (1,9).
3. Apa saja faktor yang paling dominan pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Faktor yang paling dominan ialah yang terdapat dalam indikator penerangan yang memiliki rata-rata 1,6 yang termasuk kedalam kategori tidak baik, hal ini berarti penerangan di PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut, memiliki pencahayaan yang minim. Yang harusnya pencahayaan disana memiliki penerangan yang cukup sehingga bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Penerangan atau cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 1.094 sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0,361 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($1.094 > 0,361$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Lingkungan kerja di pada PT. Darma Henwa Tbk – Site West Kintap, Tanah Laut. Berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk kedalam kategori tidak baik (1,93)
3. Faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah indikator pencahayaan yang memiliki rata-rata 1,6 yang masuk kedalam kategori tidak baik

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat saran mengenai lingkungan kerja , saran tersebut adalah sebagai berikut : Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator pencahayaan karena masuk kedalam kategori tidak baik dan memiliki hasil rata-rata yang rendah dari indikator yang lainnya. Hal yang bisa dilakukan untuk mengatasinya perlunya penambahan pencahayaan yang cukup untuk menambah kinerja karyawan

Referensi

- Edison, Emron. dkk. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufiq. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". *Jurnal WIGA* Vol 2 No-1

Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif.*

Disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.

Suparyadi,(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan*

Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta : Andi

Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan*

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat

DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 : 44 –

53.