
Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara

Azulaidin

Universitas Amir Hamzah
azul.aidin@yahoo.com

Abstrak

Permasalahan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan merupakan hal yang perlu diketahui agar perusahaan dapat mengantisipasi untuk mempertahankan kestabilan kinerja karyawan. Sebagai kantor jasa pendistribusian alat berat dan jasa service dan juga letak perusahaan yang strategis PT. Traktor Nusantara Cabang Medan hendaknya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, udara yang segar, serta jauh dari kebisingan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data, pengamatan langsung, dan kuesioner. Dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden menggunakan Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan secara persial.

Keyword : Lingkungan Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Faktor Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan masa pandemic saat ini perusahaan harus mampubersaing serta meningkatkan kualitas perusahaan salah satunya dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus mampu menganalisa hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kepribadian suatu perusahaan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan melalui karyawan. Dan jika lingkungan kerja tidak mendukung dan tidak nyaman, pastinyakaryawan tidak akan efektif dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas pendukung jugaperlu di perbaiki demi kelancaran kerja karyawan misalnya seperti sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerjafisik merupakan keadaan fisik yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkanlingkungan kerja non fisik ialah segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja baik karyawan dengan atasan ataupun hubungan semua rekan kerja.

PT Traktor Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pendistribusian alat berat, selain itu mereka juga menjual sparepart dan jasa service untuk alat berat. Sebagai kantor jasa pendistribusian alat berat dan jasa service dan juga letak perusahaa yang strategis PT. Traktor Nusantara Cabang Medan harus mempunyai lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, udarayang segar, dan jauh dari kebisingan agar mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Adapun perbedaan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan di teliti yaitu peneliti terdahulu menitik beratkan penelitian secara simultan dan persial pada karyawan tenaga pendidikan Politeknik Negeri Malang. Sedangkan penelitian yang akan di teliti penulis melakukan uji secara persial untuk memperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Medan. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan merupakan hal yang perlu diketahui agar perusahaan dapat mengantisipasi dengan menyesuaikan lingkungan kerja untuk mempertahankan kinerja karyawan.

II. LITERATURE REVIEW

Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor dari terciptanya kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik jika karyawan dapat melakukankegiatan secara optimal, aman, nyaman, dan kondusif.

Afandi [4] (2018:65) “lingkungan kerjaadalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dlaam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan,kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Dengan kata lain, salah satu yang termasuk dalam lingkungan kerja ialah sarana dan prasarana. Jika sarana dan prasarana prasarana dalam perusahaan tersebut baik maka baik pula kondisi lingkungan kerjanya.

Faktor – Faktor Yang Termasuk Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor menurut Moekijat [5] adalah :

1. Warna

2. Penerangan
3. Udara
4. Keamanan
5. Kebisingan

Pengertian Kinerja

Menurut Edison “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya”.

Kinerja juga menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah diberikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam perusahaan yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja karyawan ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akan mempengaruhi kinerja.

III. RESEARCH QUESTIONS

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Medan “.

Table 3.2 Skala Pengukuran

No	Jawaban	Bobot Nilai	Pengukuran
1	Sangat Setuju	5	Skala Likert
2	Setuju	4	
3	Netral	3	
4	Tidak Setuju	2	
5	Sangat Tidak Setuju	1	

Sumber : Penulis (2021)

Berikut ini interpretasi serta analisis bagi koefisien korelasi menurut Sugiyono:

- a. 0,00 – 0,199 = Sangat rendah
- b. 0,20 – 0,399 = Rendah
- c. 0,40 – 0,599 = Sedang
- d. 0,60 – 0,799 = Kuat
- e. 0,80 – 1.000 = Sangat Kuat

IV. METHOD

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
 - a. Data Primer
Data primer merupakan data yang penulis peroleh melalui penelitian langsung untuk menjawab masalah penelitian penulis berupa kuesioner yang di berikan kepada seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Medan.
 - b. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis dari sumber terpercaya seperti buku-buku, jurnal dan dari perusahaan tempat penulis melakukan penelitian.
2. Sumber Data
Sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah :

- a. Data Internal
Data internal penulis dapatkan langsung pada tempat penelitian yaitu pada PT Traktor Nusantara Cabang Medan melalui kuesioner yang di berikan kepada karyawan dan dari data-data yang sudah ada di perusahaan.
- b. Data Eksternal
Untuk kelancaran penulis dalam melakukan penulisan, maka penulis mengambil data dari sumber lain yang berasal dari internet, serta buku-buku yang berkaitan dengan judul tugas akhir penulis.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian menarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Medan dengan jumlah 30 orang.

Menurut sugiyono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang di ambil peneliti adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang.

V. DISCUSSION

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan identitas yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara cabang Medan yang berjumlah 30 orang. Dari uraian karakteristik tersebut maka diperoleh data sebagai berikut: Jenis Kelamin

Table 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki – Laki	27	99,9 %
2	Perempuan	3	0,1 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan **table 1.** dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang. Hal ini dikarenakan PT. Traktor Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang pendistribusian alat berat dan sebagian karyawannya merupakan mekanik.

1. Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Persentase
1	20 – 35 Tahun	80 %
2	36 – 40 Tahun	20 %
3	>50 Tahun	0

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan **table 2** dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 – 35 tahun memiliki presentasi sebesar 80 % sedangkan yang berusia antara 36 – 40 tahun 20 %.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Persentase
1	SMA/SMK	46,7 %
2	Diploma	20 %
3	Sarjana	33,3 %

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Pada **table 3** dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Medan banyak yang berpendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini dikarenakan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Medan berdominan terhadap mekanik.

1. Uji Realibilitas

Dari uji validitas yang sudah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil seperti pada table berikut :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Variabel dikatakan reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,70. Dari **table 4.8** dapat dilihat, nilai alpha 0,793 > 0,70 maka variabel yang digunakan dalam

penelitian ini sudah “Reliabel”.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Variabel dikatakan reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Dari **table 4.9** dapat dilihat, nilai alpha $0,884 > 0,70$ maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah “Reliabel”.

2. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11630462
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.109
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.633

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Penulis

Dalam uji normalitas, jika nilai sign $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Dan jika nilai sign $< 0,05$ maka data penelitian berdistribusi tidak normal. Dari table 4.10 dapat diketahui bahwa nilai normalitasnya adalah $0,746 > 0,05$ maka data tersebut normal.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.571	1	147.571	14.672	.001 ^b
	Residual	281.629	28	10.058		
	Total	429.200	29			

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Penulis

Dari **table 4.11** tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 14.672 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

4. Uji Determinasi

Tabel 4.12 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.320	3.171
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Dari data di atas, di dapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,320 yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32 %.

5. Uji T (Persial)

Tabel 4.13 Uji T (Persial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.209	7.122		2.135	.042
	Total	.660	.172	.586	3.830	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Penelitian (2021) Data Diolah Oleh Penulis

Sesuai dengan **table 4.12** yaitu hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,001 < 0,005$ dan nilai t hitung $3,830 > 2,052$ maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Medan. Lingkungan kerja yang nyaman pasti akan berdampak langsung kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Jika karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya secara tidak langsung akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan. Selain menurunnya kinerja karyawan juga terhambat terhadap kemajuan perusahaan.

VI. CONCLUSIONS

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam uji determinasi, juga terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 32 %.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat menjadi bahan saran bagi pihak-pihak terkait yaitu, sebagai berikut :

Lingkungan kerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Medan sudah baik tetapi perlu adanya perbaikan warna dinding agar karyawan lebih dapat berpikir lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun termasuk dalam kategori baik tetapi warna dinding ini mempunyai nilai persentase yang rendah dibandingkan dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan pada PT. traktor Nusantara Cabang Medan sudah sangat baik, tetapi jika setiap pencapaian yang dilakukan oleh karyawan lebih di tingkatkan maka karyawan pasti akan berlomba-lomba untuk memperlihatkan kinerja mereka dan membuat perusahaan semakin maju.

Sebaiknya perusahaan juga memiliki dinding peredam suara agar suara kebisingan dari luar perusahaan terminimalisir

REFERENCES

M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

D. D. E. Setyowati, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2019.

D. U. Farida, Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2019.

P. D. S. Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Rineka Cipta, 2019.

R. Supomo, Manajemen Sumber daya Manusia, Bandung: Yrama Widya, 2018.

M. Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: CV Pustaka Setia, 2017.

P. D. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Bandung: Alfabet, 2019.

S. Saleh, Analisis Data Kualitatif, Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017.

D. Nirmala, Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS, Semarang: Semarang University Press, 2016.

M. Himma, "Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang," *Administrasi dan Bisnis*, vol. 11, p. 159, 2017.