
ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI FAKTOR LINGKUNGAN KERJA PADA PT. XYZ

Oleh:

Arif Syafi'ur Rochman*¹, Rusdiyanto²

^{1,2} Universitas Gresik

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

*e-mail: arifsyafiur@gmail.com¹, rusdy.akt@gmail.com²

Info Artikel

ABSTRAK

Sejarah artikel:

Submit 09 05 , 2022

Revision 09 27, 2022

Accepted 10 03, 2022

Kata kunci:

Lingkungan kerja

Kinerja karyawan

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 50 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut penelitian populasi dan tidak menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien kolerasi , uji koefisien determinasi , uji hipotesis, serta uji regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara system lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebesar $Y = a + bx$ atau $Y = 3,010 + 0,946 x$ dan dengan tingkat koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,6034 atau 60,34%, sedangkan sisanya 39,66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, serta menggunakan uji t yang menghasilkan jika t (table) pada α 0,05 atau 5%, diperoleh sebesar 2,009, maka t (hitung) lebih tinggi dari t (tabel) yaitu $8,59 > 2,009$. hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Salah satu faktor pendorong yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik, aman dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif serta fasilitas-fasilitas perusahaan yang memadai menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan, merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan *internet service provider*. Menurut salah satu karyawan PT. XYZ masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin seperti terlambat bekerja. Permasalahan klasik diatas bisa terjadi

karena para karyawan lingkungan kerja yang kurang kondusif , kurangnya motivasi kerja atau dapat juga disebabkan oleh faktor lain di luar itu. Begitupun dengan Lingkungan kerja, masih kurangnya kebersihan ruangan kerja serta kerapihan penataan peralatan dan perlengkapan kerja tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT. XYZ?; Bagaimana kinerja karyawan pada PT. XYZ?; Seberapa besar hubungan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan?.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut [1] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Menurut [2] menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan (2) Lingkungan kerja Non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

[1] Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan karyawannya. Sedangkan menurut [3], faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu: (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya dan (2) Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Indikator kinerja karyawan menurut [4] meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

METODOLOGI PENELITIAN

PT.XYZ adalah sebuah perusahaan yang pada awal didirikannya bertujuan untuk mawadahi kreatifitas yang kemudian dapat mampu menyerap tenaga kerja dan pada akhirnya dapat membantu menguatkan perekonomian penduduk di sekitar perusahaan.

Menurut [5], jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 (lima puluh) karyawan PT. XYZ.

Instrumen Variabel lingkungan kerja dan instrumen variabel kinerja karyawan menggunakan Skala likert atau Rensis Likert merupakan pengembangan dari skala rating, khusus dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek sikap atau perlakuan. [6] mengemukakan sebagaimana berikut:

Kategori Jawaban (Skor Kuesioner)

Pernyataan Positif (+) Dan Negatif (-)	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Tahu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(+)	5	4	3	2	1
(-)	1	2	3	4	5

Sumber : [6]

Dengan nilai tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir dikatakan tidak valid.

Uji Validitas Instrumen

Dilakukan terhadap instrument penelitian yaitu seluruh item-item kuesioner untuk mencari atau menetapkan item-item kuesioner yang valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten.

Uji Koefisien Kolerasi

Teknik kolerasi ini digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel dengan data kedua variabel berskala interval atau rasio. Koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq 1$

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$

Uji Signifikan (Uji T)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent secara parsial

Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁	0,599	0,514	Valid
X ₂	0,346	0,514	Tidak Valid
X ₃	0,538	0,514	Valid
X ₄	0,593	0,514	Valid
X ₅	0,710	0,514	Valid
X ₆	0,449	0,514	Tidak Valid
X ₇	0,622	0,514	Valid
X ₈	0,444	0,514	Tidak Valid
X ₉	0,558	0,514	Valid
X ₁₀	0,616	0,514	Valid
X ₁₁	0,616	0,514	Valid
X ₁₂	0,739	0,514	Valid

Uji Validitas

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,466	0,514	Tidak Valid
Y ₂	0,589	0,514	Valid
Y ₃	0,550	0,514	Valid
Y ₄	0,576	0,514	Valid
Y ₅	0,664	0,514	Valid
Y ₆	0,521	0,514	Valid
Y ₇	0,550	0,514	Valid
Y ₈	0,437	0,514	Tidak Valid
Y ₉	0,546	0,514	Valid
Y ₁₀	0,581	0,514	Valid
Y ₁₁	0,615	0,514	Valid
Y ₁₂	0,657	0,514	Valid

X ₁₃	0,524	0,514	Valid	Y ₁₃	0,564	0,514	Valid
X ₁₄	0,637	0,514	Valid	Y ₁₄	0,589	0,514	Valid
X ₁₅	0,552	0,514	Valid	Y ₁₅	0,531	0,514	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dari hasil uji coba yang diberikan kepada 15 responden tersebut melalui uji validitas instrumen dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment Pearson* ternyata dari 15 pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 12 item kuesioner sehingga yang tidak valid sebanyak 3 item kuesioner yaitu nomer 2, 6, dan 8 pada variabel lingkungan kerja sedangkan dari 15 pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 13 item kuesioner sehingga yang tidak valid sebanyak 2 item kuesioner yaitu no 1 dan 8 pada kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,802	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,711	Reliabel

Berdasarkan dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,514 yang berarti semua variabel bersifat reliabel.

Uji Koefisien Kolerasi

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50(143740) - (2673)(2679)}{\sqrt{\{(50(143449) - (2673)2)(50(144357) - (2679)2)\}}}$$

$$r_{xy} = 0,7768$$

Berdasarkan hasil di atas diperoleh r sebesar 0,7768 mengandung arti terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,7768 antara lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja. maka kolerasi yang ditemukan sebesar 0,7768 termasuk kategori kuat.

Uji Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,7768)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 60,34\%$$

Dari perhitungan diatas, maka koefisiensi determinasi adalah sebesar 0,6034 atau sebesar 60,34%. Yang mengandung arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 60,34%. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 100% - 60,34% = 39,66%.

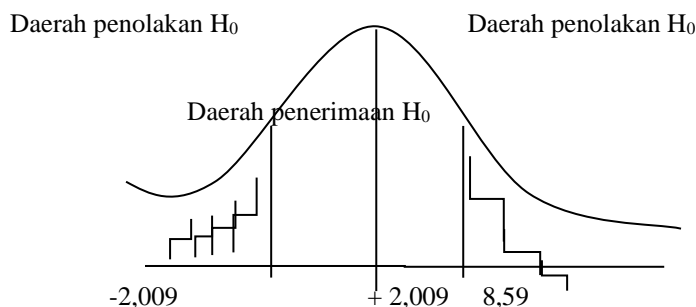
Uji Signifikan (Uji T)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,7768 \sqrt{50} - 2}{\sqrt{1 - (0,7768)^2}}$$

$$t = 8,59$$

Gambar 4.1
Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis



Berdasarkan hasil perhitungan di atas sebagaimana yang ditunjukkan pada gambar, yaitu t hitung bernilai 8,59 yang berarti berada pada daerah penolakan H_0 ., artinya hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan ditolak, dengan demikian hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, koefisiensi kolerasi 0,7768 adalah signifikan dan artinya koefisiensi kolerasi tersebut dapat digenerasikan atau dapat berlaku pada populasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian oleh [7]–[15]

Uji Regresi Sederhana

Rumusnya : $y = a + bx$

Keterangan :

- y : Subyek dalam variabel dependent
- x : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai
- a : Harga y bila $x = 0$ atau $a =$ konstanta
- b : Angka arah atau koefisiensi regresi yang menunjukkan angka Selanjutnya harga a dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{143449(2679) - (2673 \times 143740)}{50(143449) - (2673)^2}$$

$$a = 3,010$$

selanjutnya harga b dapat dihitung sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{50(143740) - (2673 \times 2679)}{50(143449) - (2673)^2}$$

$$b = 0,946$$

dengan demikian persamaan regresinya $y = 3,010 + 0,946X$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,010 yang mempunyai arti yaitu jika lingkungan kerja nol (0) atau tidak terjadi kenaikan maka tingkat lingkungan kerja sebesar 3,010 koefisien regresi nilai (b) sebesar + 0,946 yaitu menunjukkan hubungan yang searah yang artinya setiap peningkatan 1 satuan pada kinerja karyawan, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 0,946.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara deskriptif gambaran lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. XYZ, relatif cukup tinggi, namun masih belum mencapai standar 90% dari kemungkinan skor tertinggi.
2. kinerja karyawan PT. XYZ, masuk dalam kategori tinggi, artinya pegawai telah memiliki kinerja yang cukup tinggi dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat dari skor total penilaian karyawan berada pada interval tinggi.
3. hipotesis yang diuji adalah “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. XYZ” pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. XYZ adalah sangat signifikan, dengan kriteria kuat dengan interval koefisien 0,600 – 0,799. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka cenderung kinerjanya juga akan semakin baik. Selanjutnya kontribusi lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah 77,68%, sedangkan sisanya 22,32% oleh faktor lainnya. Hal ini mengandung makna bahwa kedudukan variabel bebas tersebut yaitu lingkungan kerja sebagai dari kinerja karyawan di PT. XYZ.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para karyawan arti penting dalam bekerja sama dalam tim kerja yang terjalin kerjasama antara rekan kerja untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar tercapai target perusahaan yang telah ditentukan.
2. Pimpinan perusahaan harus dapat mendorong karyawan untuk bisa mengerjakan tugas lebih baik lagi dan ketelitian dalam mengerjakan tugas sehingga akan tercapai tujuan perusahaan dan pimpinan perusahaan harus dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

REFERENSI

- [1] Suparyadi, “Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.” Edisi I, Yogyakarta ; Andi Offset, 2015.
- [2] Sedarmayanti, “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.” Bandung ; MandarMaju, 2009.
- [3] M. D. T. Pabundu, “Metodologi Rsearch Bisnis.” Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- [4] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human resource management*. South-Western College, 2010.
- [5] S. Arikunto, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi.” 2006.
- [6] R. dan Y. Indrawan and R. Poppy, “Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan,” *Ed. Revisi Cetakan Kedua, Bandung*, 2016.
- [7] S. E. Pasaribu, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 89–103, 2019.
- [8] L. Lestary and H. Chaniago, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Bisnis Dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2017.
- [9] D. Sulistiawan, S. S. Riadi, and S. Maria, “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,” *Kinerja*, vol. 14, no. 2, pp. 61–69, 2018.
- [10] Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, 2019.
- [11] S. Sedarmayanti and N. Rahadian, “Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi,” *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu Dan Prakt. Adm.*, vol. 15, no. 1, pp. 63–77, 2018.
- [12] I. Prasetyo *et al.*, “Performance Is Affected By Leadership And Work Culture: A Case Study From Indonesia,” *Acad. Strateg. Manag. J.*, vol. 20, no. SpecialIssue2, pp. 1–15, 2021.
- [13] N. Aliyyah *et al.*, “What Affects Employee Performance Through Work Motivation?,” *J. Manag. Inf. Decis. Sci.*, vol. 24, pp. 1–14, 2021.
- [14] I. Prasetyo *et al.*, “Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance,” *J. Leg. Ethical Regul. Issues*, vol. 24, no. Special Issue 1, pp. 1–11, 2021.
- [15] Indra Prasetyo Esa Wahyu Endarti, “Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia,” *J. Hunan Univ. Sci.*, vol. 48, no. 6, pp. 277–298, 2021.