

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Tosama Abadi Bogor

Dra.Eros Rosmiati, Maya Sova, SE, M.Ak, Asmihani, SE
Universitas Respati Indonesia
eros.rosmiati@urindo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Bogor. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan koefisien korelasi berganda, koefisien penentu berganda, koefisien korelasi parsial, koefisien penentu parsial dan uji hipotesis. Tingkat signifikansi (*alpha*) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan PT. Tosama Abadi Bogor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 12,34 > Ftabel 3,14. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja secara parsial dengan kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,342 > ttabel 1,997. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Bogor.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work environment with employee performance at PT. Tosama Abadi Bogor. The analytical method used is to use multiple correlation coefficients, multiple determinant coefficients, partial correlation, partial coefficients coefficient determinants and hypothesis testing. The level of significance (*alpha*) used in this study was 5%. The sample in this study amounted to 67 employees at PT. Tosama Abadi Bogor. The results of this study indicate in the F test that there is a relationship between work environment with employee performance with a F value calculated of 12,34 > Ftable 3.14. Then the t test results showed that there was a relationship between work environment with employee performance with a value t > of 2,342 ttable 1.997. It can be concluded that there is a relationship between the work environment with employee performance at PT. Tosama Abadi Bogor.

Keywords: Work Environment, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Didalam dunia kerja, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajaun perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang ada dalam visi dan misi perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia yang berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran alat mekanis, bau – bau, tata warna, dekorasi atau tata letak, musik, keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta hubungan antar rekan kerja.

Untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kebiasaan atau norma, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan dimensi dan indikator kinerja menurut Moheriono (2014), yaitu efektif, kualitas, ketepatan waktu dan keselamatan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja karyawan dengan kinerja karyawan PT. Tosama Abadi Bogor, perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan. Dalam dunia akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi

penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Tosama Abadi Bogor yang berlokasi Jl Masjid At Taqwa No. 29 Nagrak, Kec. Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat, 16967. Penelitian dilaksanakan mulai bulan maret sampai dengan juli 2020. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif serta pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2012) metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Creswell (2012) menjelaskan penelitian kuantitatif mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tosama Abadi Bogor yang berjumlah 67 karyawan. Menurut Arikunto (2012) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, untuk menentukan besarnya sampel apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya pada semua populasi. Yaitu semua seluruh karyawan PT. Tosama Abadi Bogor yang berjumlah 67 karyawan menjadi subyek penelitian ini. Sedangkan metode analisis datanya hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana dengan Uji F dan Uji t.

HASIL

1. Hasil Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam Uji Validitas menggunakan Teknik korelasi Person Product Moment (Sugiyono, 2012)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,579	0,240	VALID
2	0,511	0,240	VALID
3	0,619	0,240	VALID
4	0,644	0,240	VALID
5	0,587	0,240	VALID

6	0,618	0,240	VALID
7	0,674	0,240	VALID
8	0,679	0,240	VALID
9	0,660	0,240	VALID
10	0,769	0,240	VALID
11	0,642	0,240	VALID
12	0,572	0,240	VALID
13	0,640	0,240	VALID

Sumber : Diolah dari data primer, 2020

Dari Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing – masing butir pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai $r^{hitung} > r^{tabel}$ (0,240). Sehingga dapat disimpulkan masing – masing item dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
1	0,682	0,240	VALID
2	0,727	0,240	VALID
3	0,712	0,240	VALID
4	0,612	0,240	VALID
5	0,628	0,240	VALID
6	0,826	0,240	VALID
7	0,724	0,240	VALID
8	0,821	0,240	VALID
9	0,568	0,240	VALID
10	0,724	0,240	VALID
11	0,713	0,240	VALID
12	0,748	0,240	VALID
13	0,749	0,240	VALID
14	0,680	0,240	VALID
15	0,712	0,240	VALID

Sumber : Diolah dari data primer, 2020

Dari Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing – masing butir pernyataan Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai $r^{hitung} > r^{tabel}$ (0,240). Sehingga dapat disimpulkan masing – masing item pernyataan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Dalam Uji Reliabilitas menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (Sugiyono, 2017)

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Belah Tengah

Variabel	$r^{pearson}$	r^i	r^{tabel}	Keterangan
X	0,697	0,821	0,240	Reliabel
Y	0,690	0,817	0,240	Reliabel

Sumber : data dari perhitungan uji reliabilitas

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui hasil uji reliabilitas variabel X dan diatas dikatakan reliabel, karena $r^i > r^{tabel}$. Analisis Data. Untuk mencari hubungan dari dua variabel, teknik statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi, sebagai berikut :

Tabel 4

Uji Koefisien Korelasi

No Resp	X	Y	X^2	Y^2	X.Y
1	51	60	2601	3600	3060
2	65	75	4225	5625	4875
3	50	60	2500	3600	3000
4	55	75	3025	5625	4125
5	52	60	2704	3600	3120
6	47	68	2209	4624	3196
7	54	63	2916	3969	3402
8	51	45	2601	2025	2295
9	56	63	3136	3969	3528
10	51	58	2601	3364	2958
11	49	57	2401	3249	2793
12	51	59	2601	3481	3009
13	48	61	2304	3721	2928
14	51	45	2601	2025	2295
15	42	56	1764	3136	2352
16	50	50	2500	2500	2500
17	50	63	2500	3969	3150
18	57	69	3249	4761	3933
19	55	69	3025	4761	3795
20	51	60	2601	3600	3060
21	62	74	3844	5476	4588
22	54	62	2916	3844	3348
23	51	60	2601	3600	3060
24	50	58	2500	3364	2900
25	56	57	3136	3249	3192
26	54	61	2916	3721	3294
27	52	60	2704	3600	3120

28	51	63	2601	3969	3213
29	51	59	2601	3481	3009
30	53	59	2809	3481	3127
31	52	60	2704	3600	3120
32	51	51	2601	2601	2601
33	52	63	2704	3969	3276
34	52	60	2704	3600	3120
35	43	56	1849	3136	2408
36	48	57	2304	3249	2736
37	53	45	2809	2025	2385
38	54	66	2916	4356	3564
39	52	60	2704	3600	3120
40	52	54	2704	2916	2808
41	52	75	2704	5625	3900
42	52	75	2704	5625	3900
43	60	60	3600	3600	3600
44	52	60	2704	3600	3120
45	52	60	2704	3600	3120
46	52	60	2704	3600	3120
47	58	69	3364	4761	4002
48	43	47	1849	2209	2021
49	52	60	2704	3600	3120
50	59	61	3481	3721	3599
51	52	60	2704	3600	3120
52	53	58	2809	3364	3074
53	65	68	4225	4624	4420
54	54	66	2916	4356	3564
55	54	62	2916	3844	3348
56	53	67	2809	4489	3551
57	55	63	3025	3969	3465
58	52	66	2704	4356	3432
59	53	58	2809	3364	3074
60	52	68	2704	4624	3536
61	65	60	4225	3600	3900
62	52	57	2704	3249	2964
63	52	60	2704	3600	3120
64	52	60	2704	3600	3120
65	52	60	2704	3600	3120
66	65	60	4225	3600	3900
67	52	63	2704	3969	3276
Total	35 44	40 84	1888 00	251790	216849

Sumber : Diolah dari data primer, 2020
 Untuk mencari hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum Y)(\sum X_1)}{\sqrt{\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\} \{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{67(216849) - (4084)(3544)}{\sqrt{\{67(251790) - (4084)^2\} \{67(188800) - (3544)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0.422$$

2. Pembahasan

a. Uji Statistik Koefisien Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

- 1) Menentukan formulasi hipotesis
 Ho : Tidak ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
 H1 : Ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan
- 2) Menentukan taraf nyata (α) dan t tabel
 a) Taraf nyata yang digunakan 5 % (0,05) untuk uji dua arah
 b) Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = n-2, $t_{\alpha/n-2} = 1,997$
- 3) Kriteria Pengujian
 Ho diterima (H1 ditolak) apabila $t_o \leq t_{tabel}$ (α/n)-(2) (1,997)
 Ho ditolak (H1 diterima) apabila $t_o > t_{tabel}$ (α/n)-(2) (1,997)
- 4) Menentukan nilai Uji Statistik

$$t_o = \frac{r_{xy} \sqrt{n - m}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

$$t_o = \frac{0,279 \sqrt{67 - 2}}{\sqrt{1 - 0,078}}$$

$$t_o = \frac{0,279 \times 8,062}{0,960}$$

$$t_o = 2,342$$

- 5) Membuat kesimpulan

Dari hasil perhitungan diatas maka $t_o = 2,342 > t_{\alpha/n-2} = 1,997$ maka Ho ditolak dan H1 diterima . Maka hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Bogor.

3. Pembahasan Variabel

a. Hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X)

Hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X) adalah positif dan lemah. Dari hasil perhitungan diatas maka $t_o = 2,342 > t_{\alpha/n-2} = 1,997$ maka H_o ditolak dan H_1 diterima . Maka dapat dinyatakan ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi Bogor.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Bogor. Dengan nilai KKP 0,279 dinyatakan positif dan lemah, nilai KPP 7,78% dan nilai uji $t = 2,342$
2. Disarankan Pimpinan PT. Tosama Abadi Bogor, agar selalu meningkatkan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Creswell, J.W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. In Refika Aditama.
- Moeherno (2014). *Penngukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.