



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA
CABANG PACIFIC PLACE JAKARTA**

Oleh : * Ratnawita dan Ari Argiansyah

email :

witadosen@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Securindo Packatama Indonesia Pacific Place Jakarta branch. This type of research is quantitative and qualitative. Data collection techniques used by distributing questionnaires are also observations. The sample used is a saturated sample because the total population is below 100 where the population is only 50 so that all populations are sampled. The data analysis used is simple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS version 26 software. $r = 0.573$ where if every 1% work environment is carried out, the employee's performance will increase by 57.3%. And the results of the t-test where the t-count (7.882) > t-table (1.676) this means that H_0 is rejected. H_a is accepted, so it can be concluded that there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. Kinerja artinya derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seorang. Kinerja itu sangat penting bagi kelompok organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai, dengan kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan adanya kinerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan karyawan merasa suka bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan berpindah bekerja ke tempat lain. (Tohardi 2002).

PT. Securindo Packatama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perparkiran. Berdiri sejak tahun 1979 di Sydney oleh 2 (dua) bersaudara Garth Mathews dan Brett Matthews. PT. Securindo Packatama Indonesia kini telah

berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa layanan pengelolaan perparkiran terbesar di Indonesia. Permasalahan yang menyangkut pada perusahaan ini yaitu kinerja karyawan menurun yang diindikasikan karena kondisi lingkungan kerja dimana suhu udara dalam ruangan kerjanya pengap dan panas seperti di pos keluar parkir, selain itu indikasi kinerja karyawan menurun dipengaruhi dengan tidak adanya keberlanjutan karir selama bekerja serta tidak adanya hak cuti dalam bekerjanya.

Dari kejadian diatas membuat karyawan tidak produktif pada saat menjalankan tugas yang mereka kerjakan, sehingga membuat karyawan merasa malas, kurang semangat bahkan sering melakukan kesalahan dalam bekerjanya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat diperlukan dalam perusahaan. Sebab dengan adanya lingkungan yang baik maka akan memacu semangat kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Pacific Place Jakarta.

Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis, Digunakan sebagai landasan dalam mengembangkan model eksplorasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih menyeluruh dengan materi yang lebih luas.
2. Secara praktis
 - a) Bagi perusahaan
Diharapkan menjadi masukan bagi pihak manajemen PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Pacific Place Jakarta.
 - b) Memberikan gambaran terhadap karyawan mengenai keadaan lingkungan kerja dan kinerja karyawan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhanudin (2019:194) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan wadah bagi kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan kewajiban berupa tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nitisemito (2015:109). Dari definisi menurut para ahli, dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan disuatu tempat yang berada dalam suatu organisasi kelompok dimana terdapat beberapa fasilitas penunjang kerja yang dapat mendukung karyawan pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori:
 - a. Lingkungan langsung dengan karyawan seperti, (pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti (rumah, kantor, pabrik, sekolah, sistem jalan raya dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dan Primasari 2015 dalam buku Rumawas (2018:131) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2015:63). Dari definisi menurut para ahli, dapat penulis simpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi, secara kualitas dan kuantitas yang dapat diraih oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006:260) menyatakan bahwa ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan kuantitas yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Waktu
Ini adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas
Apakah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemerdekaan
Ini adalah tingkat seorang karyawan yang akan dapat menjalankan fungsi pekerjaannya.
6. Komitmen Kerja
Merupakan tingkatan dimana pegawai memiliki komitmen untuk bekerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian survey dan desapenelitian eksperimental, dimana desain survey bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden apakah terdapat fenomena masalah atau tidak. Sedangkan desain penelitian eksperimental bertujuan untuk memperoleh pengetahuan awal mengenai penyebab teradinya fenomena sosial tersebut. Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan demikian sampel berjumlah 50 responden. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif sedangkan sumber data ataupun alat pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari kuisioner atau angket dan juga observasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

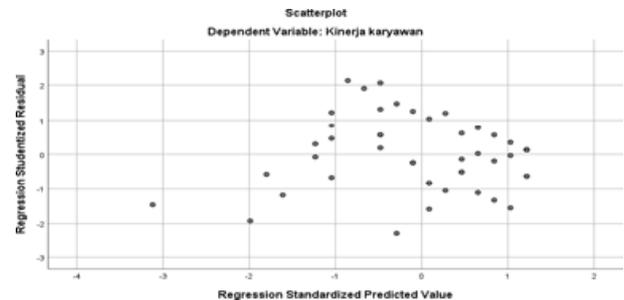
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67090450
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.064
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya item yang digunakan, maka yang dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana taraf signifikansi yang digunakan 0,05 (5%) dengan N=50. Sehingga r tabel dalam penelitian ini adalah r (0,05) = 0,279. Adapun hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Uji Validitas Terhadap Lingkungan Kerja

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
X.1	0,824	0,279	Valid
X.2	0,857	0,279	Valid
X.3	0,671	0,279	Valid
X.4	0,811	0,279	Valid
X.5	0,792	0,279	Valid
X.6	0,784	0,279	Valid

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Uji Validitas Terhadap Kinerja Karyawan

No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0,843	0,279	Valid
Y.2	0,914	0,279	Valid
Y.3	0,738	0,279	Valid
Y.4	0,758	0,279	Valid
Y.5	0,845	0,279	Valid

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Berdasarkan ketentuan jika R hitung lebih besar dari R tabel (0,279) maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Tabel lingkungan kerja dan kinerja

karyawan diatas menunjukkan bahwa mempunyai nilai diatas 0,279 dengan demikian semua pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,70. Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel.

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.880	6

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Dari hasil analisa diatas, diperoleh koefisien reliabilitas Cronbach Alpha 0,876 dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.879	5

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Dari hasil analisa diatas, diperoleh koefisien reliabilitas Cronbach Alpha 0,867 dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.465	1.754		4.255	.000
	X	.573	.073	.751	7.882	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji regresi bahwa variabel lingkungan kerja (X) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu $b = 0,573$ yang berarti bahwa apabila setiap dilakukannya lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,573.

Analisis koefisien korelasi

Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh angka koefisien korelasi sederhana sebesar 0,751 hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan derajat hubungan termasuk kedalam kategori kuat berdasarkan pedoman interpretasi korelasi yang berada pada rentang 0,600-0,799.

Uji hipotesis dengan menggunakan uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.465	1.754		4.255	.000
	Lingkungan kerja	.573	.073	.751	7.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Berdasarkan perhitungan uji t diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 7,882 sedangkan nilai t tabel pada level signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dengan $df 50-2 = 48$ sebesar 1,677. Dengan demikian bila dibandingkan antara t hitung 7,882 dengan t tabel 1,676 maka nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.555	2.699

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber : Data SPSS versi 26 diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pengelolaan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,564 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Pacific Place Jakarta. Hal ini dapat dilihat pada persamaan regresi linier sederhana yaitu $b = 0,573$ yang berarti bahwa apabila setiap dilakukan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 57,3%. Serta hasil dari uji t dimana nilai t hitung (7,882) > nilai t tabel (1,676) hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi dimana variabel lingkungan kerja berhubungan dengan variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,751 dimana termasuk kedalam kategori kuat dan yang terakhir dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

SARAN

Sesuai dari hasil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Pacific Place Jakarta sebaiknya lingkungan kerja diperhatikan serta dapat ditingkatkan serta dapat ditingkatkan supaya kinerja karyawan tidak menurun dan apabila hal ini diterapkan maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam artian akan memacu semangat kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Pacific Place Jakarta diharapkan bisa memberi peluang atas perencanaan dan pengembangan karir kepada karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut apabila karirnya ditingkatkan.

3. PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Pacific Place Jakarta diharapkan bisa memberikan hak cuti bagi karyawan, apabila hak cuti tidak ada maka perusahaan akan mengakibatkan hukuman sanksi pidana. Karena hak cuti memiliki landasan hukum yang wajib dipenuhi oleh perusahaan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU:

- Enny, Mahmudah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Bagian Penerbitan Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali, Imam (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Mangkunegara, Anwar Prabu, And Anwar Prabu (2005). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Penulis, Tim (2014). *Pedoman Penulisan Bimbingan Skripsi*. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen Immi.
- Sondang P. Siagian (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi aksara.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Cetakan Kelima Refika Aditama.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafina, Laylan (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Press.

SUMBER JURNAL:

- Annida L (2019). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.wibee indoedu nusantara jakarta*. Skripsi. Jakarta: Stima Immi Jakarta
- Marsella, Monica, and Sri Suryoko. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 5.1 (2016): 313-321.

- Mz, Masydzulhak Djamil, and Dadan Zaenudin. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aem*. Indikator 2.1 (2018): 26-40
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi 3.3 (2017): 24-32.
- Rosihana, Rizki Elita. *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer 5.1 (2020): 192-205.
- Silitonga, P. Eddy Sanusi, and MM SE. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka, 2020.
- Satria, Ian. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Internux/Ian Satria/24140310/Pembimbing: Elisabeth Vita*. (2018).