

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK DI PT.BUMI PRATAMA KHATULISTIWA

Reni Afriani¹, Dody Radiansah², Revi Sesario³

(Program Studi Manajemen Perkebunan, Politeknik Negeri Pontianak)

(Jl. Ahmad Yani Pontianak telp. 0561 736180)

e-mail: 1reniafriani113@gmail.com, 2dodyradiansah10@gmail.com 3revi.sesario@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh, baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa Kecamatan Sungai Ambawang. Metode yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan kuantitatif deskriptif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Jumlah sampel sebanyak 30 responden, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dan pertanyaan yang bersifat tertutup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik X1 dan non fisik X2, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y pabrik di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, sedangkan secara simultan kedua variabel tidak bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Fisik, non fisik, Kinerja, Regresi

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Menurut Wirawan (2009) dalam Triastuti *et al.*, (2018) sumberdaya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja, sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal

merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Keadaan ini yang menjadi dasar penulis untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. demikian judul yang akan diangkat secara parsial adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pabrik di PT.Bumi Pratama Khatulistiwa”.

penelitian ini hanya menggunakan faktor lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel lingkungan fisik, variabel non fisik serta variabel kinerja karyawan Tujuan Penelitian ini ialah Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di pabrik PT.Bumi pratama Khatulistiwa, Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pabrik di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di pabrik PT. Bumi Pratama.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015), adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, penelitian kuantitatif atau statistik. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 30 responden. Penelitian ini dilakukan selama satu 2 bulan yaitu pada tanggal 2 Maret sampai dengan 2 Mei 2020. Penelitian dilakukan di pabrik PT Bumi Pratama Khatulistiwa.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan data sekunder atau melalui perantara atau secara tidak langsung mengantarkan kuesioner kepada pembimbing lapangan yang berada di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa Khususnya di bagian pabrik di karenakan kondisi dan waktu tidak memungkinkan untuk bisa ke tempat penelitian. Populasi yang digunakan ialah karyawan bagian pabrik PT.Bumi Pratama Khatulistiwa dengan sampel berjumlah 30 responden dengan memberikan kuisoner yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik di PT.Bumi Pratama Khatulistiwa.

1.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji tentang kemampuan kuesioner yang digunakan, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2014), “Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut.

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item	Pasero Carelation	Sig. (2 Tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	530	0,003	Valid
	X1.2	526	0,003	Valid
	X1.3	645	0,000	Valid
	X1.4	603	0,000	Valid
	X1.5	622	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	690	0,000	Valid
	X2.2	829	0,000	Valid
	X2.3	829	0,000	Valid
	X2.4	816	0,000	Valid
	X2.5	887	0,000	Valid
	X2.6	823	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	546	0,002	Valid
	Y.2	739	0,000	Valid
	Y.3	707	0,000	Valid
	Y.4	641	0,000	Valid
	Y.5	622	0,000	Valid
	Y.6	424	0,020	Valid
	Y.7	628	0,000	Valid
	Y.8	757	0,000	Valid
	Y.9	790	0,000	Valid
	Y.10	459	0,011	Valid
	Y.11	559	0,001	Valid
	Y.12	462	0,010	Valid
	Y.13	530	0,003	Valid
	Y.14	711	0,000	Valid
	Y.15	782	0,000	Valid
	Y.16	740	0,000	Valid
	Y.17	518	0,003	Valid

Berdasarkan Tabel 1.2 semua item pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) valid, dengan 28 pertanyaan maka dapat dilihat dari Sig (2 Tailed) untuk masing-masing variabel < 0,05 yang sudah ditentukan

bahwa data tersebut valid. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

1.3 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas Penelitian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X dan Y dari 30 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan interpretasi untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel, dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel X dan Y dengan bantuan SPSS 22, didapat kan hasil:

Tabel 1.3. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	0,794	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,886	Reliabel
Kinerja karyawan	0,890	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik cronbach alpha, kualitas suatu instrument memenuhi tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefiensi cronbach alpha sebesar $> 0,6$. Data di atas menunjukan variabel karena diatas 0,6. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur . Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien cronbach alpha (α) dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program Sience and Social). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha (α) lebih besar dari 0,6.

1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal dan tidak. Uji normalitas dapat dilihat jika $\text{sig} > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji dapat dilihat :

Tabel 1.4 Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69955530
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,111
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128 ^c

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smimov Test di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,128 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal disajikan. Menurut Triastuti et al., (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel independen uji normalitas dapat dilihat jika $\text{sig} > 0,05$ maka nilai berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

1.5 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel indevenden. Menurut Umar (2010), prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikoliniaeritas untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor*. Kedua ukuran ini setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan niali VIF (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Pada penelitian ini akan dilakukan dengan melihat nilai (VIF) pada model regersi yang bebas multikolinieritas:

1. Mempunyai nilai Tolerance $< 0,10$, atau
2. Nilai VIF > 10 .

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolineralitas

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik	0,898	1,114
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,898	1,114

Sumber Data: diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui variance inflation faktor (VIF) ketiga variabel, yaitu Lingkungan kerja fisik sebesar 1,114 lingkungan kerja non fisik sebesar 1,114 lebih kecil dari 10, juga bisa dilihat dari gambar scatterplots di lampiran 6 dimana variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bentuk persebaran titik- titiknya membentuk suatu pola, dan bergelombang melebar kemudian menyempit lagi. Sehingga disimpulkan bahwa antara variabel tidak terjadi persoalan multikolineralitas.

1.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Tabel 1.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	Kinerja Karyawan	-5,362	6,837		-,784	0,440
	Lingkungan Kerja Fisik	0,028	0,057	0,097	0,493	0,626
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,313	0,243	0,254	1,289	0,208

Sumber Data: diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas diantara kedua variabel lingkungan kerja fisik (X1) lingkungan kerja non fisik (X2), hal ini dibuktikan dari kedua variabel memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yaitu X1 sebesar 0,626 dan X2 0,208. Menurut Gujarati (2012), untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error).

1.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari (X1), lingkungan kerja fisik (X₂), lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Bumi Pratama Khatulistiwa untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka dapat di lihat pada perhitungan berganda pada tabel 11 :

Tabel 1.7 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda X1 dan X2 , pada Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta	Hitung	
1	Kinerja Karyawan	29,102	9,875		2,947	0,007
	Lingkungan Kerja Fisik	0,146	0,083	0,292	1,759	0,090
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1,267	0,351	0,599	3,614	0,001

Sumber Data: diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1.7 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda, $Y = 29,102 + 0,146 X_1 + 1,267 X_2$. Hasil pengukuran persamaan regresi linier berganda ini menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Bumi Pratama Khatulistiwa memiliki nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 29,102 dan pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pabrik memiliki nilai koefisien regresi (β_2) = 0,146. Dari persamaan garis regresi linier berganda, $29,102 + 0,146 X_1 + 1,267 X_2$ diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai 29,102

Nilai 29,102 adalah nilai konstanta, artinya jika tidak terjadi kenaikan atau penurunan satuan nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 29,102 satuan.

2. Nilai 0,146

Nilai 0,146 adalah nilai koefisien regresi (β_1) artinya jika terjadi kenaikan satuan nilai variabel Lingkungan Kerja Fisik, maka akan menambah nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,146 satuan.

3. Nilai 1,267

adalah nilai koefisien regresi (β_2) artinya jika terjadi kenaikan satuan nilai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, maka akan menambah nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,267 satuan.

1.8 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2018) . “Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian

dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$)". Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel 1.8 dapat diketahui nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) nilai signifikannya 0,090 lebih besar dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai tersebut maka dapat disimpulkan H1 atau hipotesis pertama tidak diterima. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X₂), memiliki nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai tersebut dapat dikategorikan "signifikan". Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis di terima.

Uji F digunakan untuk pengujian terhadap variabel independen X1 dan X₂, secara bersama-sama (simultan) yang ditunjukkan untuk mengetahui apakah semua variabel secara bersama-sama dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen. Uji F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$)".

Tabel 1.8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	319,511	2	159,756	6,735	0,004 ^b
Residual	640,489	27	23,722		
Total	960,000	29			

Sumber Data: diolah 2020

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan pada kolom f terlihat nilai f hitung sebesar 6,735 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan f tabel sebesar 3,34 dengan nilai signifikan 0,05. Pada kedua perhitungan tersebut f hitung sebesar 6,735 dan f tabel 3,35 nilai signifikannya 0,004 < 0,05.

Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2018) hasil penelitiannya adalah berpengaruh secara simultan dengan hasil 0.000 atau dibawah 0,05.

1.9 Uji R

Menurut Sugiyono, (2018). “Koefensi determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R² mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R² semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas”.

Tabel. 1.9 Uji R

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,577 ^a	0,333	0,283

Sumber Data: diolah 2020

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji yang ada pada bagian model summary didapatkan angka R sebesar 0,577 atau 57,7%. angka R Square atau koefisien (R²) adalah 0,333 atau 33,3% hal ini berarti variasi variabel independen yang digunakan dalam model lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,3%. sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik di PT.Bumi Pratama Khatulistiwa penulis menarik kesimpulan:

1. Lingkungan kerja fisik (X₁) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik di PT.Bumi Pratama Khatulistiwa.
2. Lingkungan kerja Non Fisik (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT.Bumi Pratama Khatulistiwa.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.

DAFTAR PUSTAKA

Ginanjar. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman.*

Kamif, M., Mukzam, mohammad djudi, & Nurtjahjono, gunawan eko. (2016). Pengaruh

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(1), 89–96. Nurhidayah, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta)*. 3, 1–13. <https://doi.org/10.1093/imamci/dnt037>
- Sedarmayanti. (2009). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara). *jurnal administrasi bisnis*.
- Sugiyono. (2015). Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. In *Book*. <https://doi.org/10.1080/13561820802565437>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D). In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1016/j.drudis.2010.11.005>
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Susanti, E. (2019). *Kepuasan kerja karyawan kantor faktor-faktor yang mempengaruhi pada pt . Jalin vaneo*.
- Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 50–57.