
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. PILAR PERKASA MANDIRI**

Oleh

Muhamad Agus Teguh Herlambang¹⁾, Haryono²⁾¹Jurusan Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes

Jl. Jatibarang Km 8 Janegara Brebes, (0283)6172290

²Jurusan Manajemen Informatika, Politeknik Mitra Karya Mandiri

Jl. Jenderal Sudirman No.441 Ketanggungan Brebes, (0283)4582001

E-mail: 1teguhherlambang794@gmail.com, 2sonamerona74@gmail.com**Abstrak**

Pada perusahaan CV. Pilar Perkasa Mandiri selalu ditemui kendala dalam hal proses pencapaian kinerja. Perlu dipahami bahwa kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja.

Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Kondisi ini pun terjadi di CV. Pilar Perkasa Mandiri karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerja. Tahun 2021 jumlah karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri mengalami penurunan di banding tahun 2020. Ini di sebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, CV. Pilar Perkasa Mandiri banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan,

serta penyediaan alat-alat (mesin) yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok adalah: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri?

Berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan sebelumnya, maka: Diduga, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Definisi Operasional Variabel. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel independen adalah variabel yang menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja yang disimbolkan huruf X.

2. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang disimbolkan huruf Y.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data, yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis, seperti gambaran singkat perusahaan dan struktur organisasi. Sedangkan Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka tertulis.

Adapun sumber data diperoleh dari sumber primer dan sumber sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa bahan tertulis yang berhubungan dengan penulisan ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (Library Research) yaitu, pengumpulan data yang bersifat teoritis melalui buku-buku literatur yang relevan dengan topik dan masalah.
2. Penelitian Lapang (Field Research) yaitu, pengumpulan data lapang dengan cara sebagai berikut: (a) Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan, dan (b) Kuisisioner, yaitu dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian, yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁸ Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. (STS) = Sangat tidak setuju skor jawaban 1
2. (TS) = Tidak setuju skor jawaban 2
3. (RR) = Ragu-ragu skor jawaban 3
4. (S) = Setuju skor jawaban 4
5. (SS) = Sangat setuju skor jawaban 5

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

CV. Pilar Perkasa Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor hal ini seperti (rehab gedung, bangunan gedung, pengaspalan, pemebuatan jembatan dll.) Perusahaan ini beralamat di songgom lor kecamatan songgom Brebes. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan akan jasa bangunan yang bisa di kerjakan sesuai dengan tawaran maupun kerjasama, banyak sekali karya-karya yang sudah di bangun oelh CV. Pilar Perkasa Mandiri

VISI dan MISI

a. Visi

Menjadi pelopor pembangunan yang profesional

b. Misi

Sebagai kontraktor yang berkualitas, komitmen dan kompetitif

Jumlah Tenaga Kerja CV. Pilar Perkasa Mandiri Adapun jumlah tenaga kerja untuk CV. Pilar Perkasa Mandiri dari Tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut:
Tabel 1 Jumlah Tenaga Kerja CV. Pilar Perkasa Mandiri

No	Tahun	Jumlah tenaga kerja
1	2017	110 orang
2	2018	1105 orang
3	2019	100 orang
4	2020	90 orang
5	2021	80 orang

Sumber: CV. Pilar Perkasa Mandiri-2021

Karakteristik Responden

1. Usia

Tabel 2 Responden Menurut Umur CV. Pilar Perkasa Mandiri

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	22-25	15	18,75
2	26-28	14	17,5
3	29-30	8	10
4	31-38	18	22,5
5	39-42	15	18,75
6	43-50	10	12,5
Total	80	100	

Sumber data primer: diolah 2021

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator sosial ekonomi masyarakat. Semakin tinggi pendidikan suatu masyarakat maka semakin mudah menerima berbagai perubahan. Tingkat pendidikan karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	5	6,25
2	SMP	15	18,75
3	SMK/SMA	50	62,50
4	D3	7	8,75
5	S1	3	3,75
TOTAL	80	100	

Sumber data primer: diolah 2021

3. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.
Tabel.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1	2 – 5	4	5,
2	6 – 10	8	10,
3	11 – 20	20	25,
4	21 – 35	40	50,
5	> 35	8	10,
TOTAL	80	100,	

Sumber data primer: diolah 2021

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4 Tanggapan Responden terhadap Suhu Ruangan

Jawaban	Skor	Tanggapan responden	Persentase (%)
STS	1	0	0
TS	2	2	2,5
KS	3	4	5
S	4	51	63,75
SS	5	23	28,75
Total	80	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 5 Tanggapan Responden terhadap Indikator Sirkulasi Udara

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	(%) Persentase
STS	1	0	0
TS	2	3	3,75
KS	3	7	8,75
S	4	46	57,5
SS	5	24	30
Total	80	100	

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebisingan

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persentase (%)
STS	1	12	15
TS	2	21	26,25
KS	3	29	36,25
S	4	10	12,5
SS	5	8	10
Total	80	100	

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 7 Tanggapan Responden terhadap Keamanan Kerja

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persentase (%)
STS	1	0	0
TS	2	0	0
KS	3	1	1,25
S	4	40	50
SS	5	39	48,75
Total	80	100	

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebersihan

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persentase (%)
STS	1	6	7,5
TS	2	4	5
KS	3	3	3,75
S	4	27	33,75
SS	5	40	50
Total	80	100	

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 9 Tanggapan Responden terhadap Indikator Penerangan

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persentase (%)
STS	1	8	10
TS	2	3	3,75
KS	3	11	13,75
S	4	38	47,5
SS	5	40	50
Total	80	100	

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 10 Tanggapan responden terhadap indikator kinerja

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persentase (%)
STS	1	1	1,25
TS	2	16	20
KS	3	17	21,25
S	4	25	31,25
SS	5	20	25
Total	80	100	

Sumber: Data primer, diolah 2021

Hasil Pengujian Data dan Pembahasan

1. Uji Validasi

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale dengan melihat tabel item-total statistic dan pada kolom corrected item-Total Correlation kemudian membandingkan dengan

r tabel (5%). Dikatakan valid apabila nilai $\text{corrected item-Total Correlation} > r \text{ tabel} = 0,219$. Uji validitas tiap item pertanyaan terhadap skor totalnya. Berdasarkan uji validitas diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga indikator satu dinyatakan tidak valid dan indikator dua sampai 21 dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel. Sementara untuk variabel Y dinyatakan semua data valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Nilai Cronbach's Alpha = $0,701 > 0,60$ (r tabel). Jadi, instrumen tersebut bisa diandalkan atau dipercaya.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Hasil perhitungan hubungan lingkungan kerja (Variabel Independen) terhadap kinerja karyawan (Variabel Dependen) didapat-kan persamaan regresi: $Y = 29,328 - 0,26X$.

Koefisien nilai kontanta adalah 29,328. Hal ini berarti jika variabel X (Lingkungan kerja) bernilai 0, maka variabel Y (Kinerja karyawan) bernilai 29.328. Selanjutnya koefisien regresi variabel X (Lingkungan kerja) sebesar -0.26 memiliki arah yang negatif. Hal ini berarti setiap peningkatan satu poin pada lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.026%.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk

mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.001 Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 0,1% terhadap kinerja karyawan (Y), R Square yang dihasilkan Cuma 0,01% karena waktu yang digunakan tidak banyak, dan dana yang digunakan sangat terbatas, dan lingkungan kerja yang diteliti hanya lingkungan kerja fisik, sementara 99,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti, lingkungan kerja nonfisik, kompensasi, motivasi, dan hubungan karyawan dan atasan serta karyawan dengan karyawan.

5. Uji Signifikan (Uji -t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, proses pengujian sebagai berikut:

- a) H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja karyawan (variabel dependent)
- b) H_1 : ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja karyawan (variabel dependent).

Dari tabel Coefficient diperoleh nilai Sig = $0,780 > 0,05$ H_1 diterima atau H_0 ditolak sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan (X), nilai thitung = 0,281 dan ttabel = 0,219, maka thitung lebih besar dari ttabel ($0,281 > 0,219$), berarti variabel lingkungan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu $Y = 29,328 - 0,026$ dan nilai $R = 0,032$ serta $R\text{ Square} = 0,001$. $R\text{ Square}$ yang dihasilkan Cuma 0,01% karena waktu yang digunakan tidak banyak, dan dana yang digunakan sangat terbatas, dan lingkungan kerja yang diteliti hanya lingkungan kerja fisik, sementara 99,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti, lingkungan kerja nonfisik, kompensasi, motivasi, dan hubungan karyawan dan atasan serta karyawan dengan karyawan. Dari tabel Coefficientsa diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja = 0,780 >0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 yang berarti, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Saran

Dengan melihat Lingkungan Kerja di CV. Pilar Perkasa Mandiri, maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang ada di CV. Pilar Perkasa Mandiri dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di CV. Pilar Perkasa Mandiri dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.
3. Bagi peneliti yang ingin meneliti dengan judul yang sama tentang lingkungan kerja, penulis mengharapkan kepada para calon peneliti selanjutnya agar meneliti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik juga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwi, Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE,2001.
- [2] Budiyono, Amirullah Haris, Pengantar Manajemen, yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- [3] Hasibuan, Malayu S P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara,2007.
- [4] Indriantoro, Nur dan Bambang supomo, Metodologo Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Yogyakarta: BPEE-YOGYA,2012.
- [5] Ruky, Achmad S, Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- [6] Sedermayanti, Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- [7] Simanjuntak, Payaman J, Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta: Bina Aksara,2002.
- [8] Warsito Hermawan, Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2002.

-
- [9] Sedermayanti, Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- [10] Simanjuntak, Payaman J, Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta: Bina Aksara,2002.
- [11] Warsito Hermawan, Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2002.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN