



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

Muhamad Agus Teguh Herlambang, Suci Fitriana Pramudya Wardani, Asih Yuliiawati

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Brebes

Teguhherlambang794@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mampu mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan organisasi. Upaya pengelolaan sumber daya dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja kemampuan, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor lingkungan kerja karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier sederhana dan juga menggunakan uji-t. penelitian ini dilakukan di CV. Pilar Perkasa Mandiri. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut atau *total sampling*. Hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri. Dengan adanya upaya peningkatan kondisi lingkungan kerja perusahaan yang sudah cukup baik, diharapkan mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga diperoleh peningkatan produktivitas perusahaan CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Kinerja, Karyawan*

Pendahuluan

Pada era globalisasi, dunia industri kini menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang memberikan prospek besar untuk

setiap pihak atau perusahaan yang memiliki kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang yang sejenis baik barang ataupun jasa. Selain itu,





perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mampu mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan organisasi. Dalam beberapa penelitian menyebutkan bahwa kinerja karyawan yang produktif dapat diperoleh dengan pemenuhan kebutuhan salah satunya dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Penelitian Wahyuni et al., (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja kemampuan, dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi yang terjadi pada CV. Pilar Perkasa Mandiri adalah pada tahun 2021 jumlah karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri terjadi penurunan. Salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung. Banyak karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan kondisi perusahaan yang tidak nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan yang panas dan adanya jam kerja lembur setiap minggunya. Lestary & Harmon (2018) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa suhu udara dapat mempengaruhi suhu tubuh

karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, CV. Pilar Perkasa Mandiri telah mengalami banyak perubahan baik dari segi sumber daya manusia, operasional, keuangan, pemasaran, dan penyediaan alat (mesin) yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan untuk dapat bekerja dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dan penyelesaian tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu bidang. Oleh karena itu, penelitian tentang lingkungan kerja lebih fokus pada bagaimana karyawan merasa nyaman, aman, tenang, dan puas saat bekerja di tempat kerjanya (Sofyan, 2013).

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah utama penelitian ini adalah: Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri? Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disebutkan, maka peneliti menduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap



kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada seluruh karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri atau total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka tertulis (Indriantoro & Supomo, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji-t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual.

Hasil

Sejarah Perusahaan

CV. Pilar Perkasa Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor hal ini seperti (rehab gedung, bangunan gedung, pengaspalan, pembuatan jembatan, dll). Perusahaan ini beralamat di Songgom Lor Kecamatan Songgom Brebes. Pendirian perusahaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jasa bangunan yang bisa dikerjakan sesuai dengan tawaran maupun kerjasama. Jumlah tenaga kerja pada CV. Pilar Perkasa Mandiri dari tahun 2017-2021 adalah:

Tabel 1. Jumlah tenaga kerja CV. Pilar Perkasa Mandiri

No	Tahun	Jumlah tenaga kerja
1	2017	110 orang
2	2018	105 orang
3	2019	100 orang
4	2020	90 orang
5	2021	80 orang

Sumber: CV. Pilar Perkasa Mandiri-2021

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini dapat dikategorikan atas dasar usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sampel

penelitian ini berjumlah 80 orang yang merupakan karyawan yang bekerja pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Variabel	f	Presentase (%)
-----	----------	---	----------------





1.	Usia		
	a. 22-25 tahun	15	18,75
	b. 26-28 tahun	14	17,5
	c. 29-30 tahun	8	10
	d. 31-38 tahun	18	22,5
	e. 39-42 tahun	15	18,75
	f. 43-50 tahun	10	12,5
2.	Tingkat pendidikan		
	a. SD	5	6,25
	b. SMP	15	18,75
	c. SMK/SMA	50	62,50
	d. D3	7	8,75
	e. S1	3	3,75
3.	Lama kerja		
	a. 2-5 tahun	4	5
	b. 6-10 tahun	8	10
	c. 11-20 tahun	20	25
	d. 21-35 tahun	40	50
	e. >35 tahun	8	10

Sumber data primer: diolah 2021

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa persentase terbesar pada usia yang bekerja di CV. Pilar Perkasa Mandiri terdapat pada rentang usia 31-38 tahun (22,5%). Menurut Aprilyanti (2017) pekerja yang berada pada fase produktif cenderung memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua.

Tingkat pendidikan karyawan terbanyak adalah pendidikan SMK/SMA (62,50%). Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki perspektif yang lebih luas untuk meningkatkan kinerjanya (Putri, 2017).

Banyak karyawan dengan masa kerja 21-35 tahun (50%). Lamanya masa kerja

seseorang dapat dihubungkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama pada suatu instansi, maka semakin besar pengetahuan dan semakin banyak pengalaman dan keterampilannya (Harahap, 2019).

Deskripsi Variabel Penelitian

Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013) suara bising, penerangan, pelayanan kebutuhan karyawan, kelembaban dan suhu udara, penggunaan warna, dan kebersihan lingkungan merupakan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut merupakan lingkungan kerja fisik dimana memiliki arti



semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung

maupun tidak langsung (Lestary & Harmon, 2018). Gambaran faktor-faktor lingkungan tersebut tergambar pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Tanggapan responden terhadap faktor-faktor lingkungan perusahaan

Faktor Lingkungan	Penilaian					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
Suhu	0	2	4	51	23	80
Sirkulasi Udara	0	3	7	46	24	
Kebisingan	12	21	29	10	8	
Keamanan Kerja	0	0	1	40	39	
Kebersihan	6	4	3	27	40	
Penerangan	8	3	11	38	20	

Sumber: data primer, diolah 2021

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dengan cara

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Gambaran kinerja karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri digambarkan oleh tabel berikut.

Tabel 10. Tanggapan responden terhadap indikator kinerja

Penilaian	f	Persentase (%)
STS	1	1,25
TS	16	20
KS	17	21,25
S	25	31,25
SS	20	25
Total	80	100

Sumber: data primer, diolah 2021

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Perkasa Mandiri. Hasil perhitungan Koefisien nilai konstanta sebesar 29,328 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0.26 yang





mempunyai arah negatif. Artinya untuk setiap kenaikan satu poin di lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,026%.

Koefisien Determinasi (R²)

Penelitian ini menggunakan nilai koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R *Square*. Hasil uji SPSS diketahui bahwa nilai R *Square* hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,001 (0,1%).

Uji Signifikan (Uji-t)

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah uji-t, dimana diperoleh nilai Sig p = 0,780 > 0,05 dan t hitung = 0,281 sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.

Pembahasan

Menurut Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan nilai R² menyatakan bahwa lingkungan kerja hanya mempengaruhi sebesar 0,1% dimana 99,99% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian Wahyuni et al., (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa selain lingkungan kerja, faktor lain seperti motivasi, disiplin kerja, kemampuan dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sihalo & Siregar (2020) yang meneliti tentang “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan” bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik: berupa lingkungan kerja langsung (kursi meja, komputer, dan lainnya) dan lingkungan kerja perantara (pencahayaan, getaran, *temperature*, sirkulasi udara, kelembapan, kebisingan, dan lainnya); dan lingkungan kerja non fisik (iklim dan suasana kerja) (Budianto & Katini, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan Bana (2016) juga



menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawainya hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik lingkungan kerja fisik dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku, dan persepsi karyawan. Ayuwardani (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas hidup karyawan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung (Budianto & Katini, 2017). Kondisi kerja dengan sarana dan prasarana yang tepat, serta hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja dan karyawan dengan atasan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Yuliantari & Prasasti, 2020). Lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk dapat menyebabkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan (Kusumastuti et al., 2019).

Lingkungan kerja yang nyaman dinilai dapat mengubah persepsi maupun perilaku karyawan dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dan tingkat kepuasan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja maupun

produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Upaya optimalisasi kinerja dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja akan lebih efektif jika didukung dengan pendekatan secara individu.

Simpulan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri, oleh karena itu upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja dirasa sangat perlu dilakukan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Saran

Dengan melihat kondisi lingkungan kerja pada CV. Pilar Perkasa Mandiri, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

Lingkungan kerja pada CV. Pilar Perkasa Mandiri dinilai sudah baik namun akan lebih baik lagi jika kondisi lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

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 non fisik juga.

Daftar Pustaka

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*.
- Ayuwardani, M. (2021). The Impact of Compensation and Work Environment Towards the Employee Performances Mediated by the Job Satisfaction. *Admisi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.32497/ab.v22i1.2486>
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://www.jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/73>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Bekerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik Dan Inovasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. https://career.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3475&keywords=
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. ANDI.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/1540>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Putri, Y. A. K. D. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia* [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/33102/>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).



[http://journal.unimal.ac.id/miej/article/
view/24](http://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24)

- Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/481>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/313387/J9.-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pada-LLDIKTI-Wilayah-III-Jakarta.pdf>

