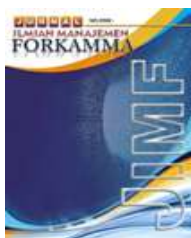


Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Beringin Jaya Kabupaten Simalungun

Agus Ronaldo Siahaan¹; Fahmi Sulaiman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, email : Aqusronaldo297@gmail.com

ARTICLES INFORMATION



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.3, Juli 2023
Page/Halaman : 239 - 246

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Work Environment; Performance

JEL. classification :

M31

Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.27472

Article info :

Received : April 2023
Revised : May 2023
Accepted : June 2023

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
e-mail : forkamma@unpam.ac.id

ABSTRACT

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memilih dan mengambil Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana elemen lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai di PT Beringin Jaya di Kabupaten Simalungun. Karena organisasi ini bergerak di bidang industri manufaktur, maka diasumsikan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian dilakukan selama tiga bulan dengan memberikan kuesioner Penelitian kepada 30 responden. Hasil pengolahan data menunjukkan signifikansi sebesar 0,0 yang lebih kecil dari 0,05, dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di antara beberapa faktor yang mendukung kinerja pegawai.

The goal of this study was to see how physical work environment elements affected employee performance at PT Beringin Jaya in Simalungun Regency. Because the organization is in the manufacturing industry, it is assumed that the physical work environment influences employee performance. The study was done over a three-month period by delivering research questionnaires to 30 respondents. The data processing results show a significance of 0.0, which is less than 0.05, and the physical work environment variable has a significant effect on employee performance, indicating that the physical work environment factor affects employee performance among several factors that support employee performance.

A. PENDAHULUAN

Dalam hal kesejahteraan pemangku kepentingan, ada berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan. Pertama, karena pemegang saham adalah pemilik perusahaan, maka secara alamiah mereka mendapatkan keuntungan paling besar dari kinerja perusahaan. Kedua, semua bagian manajemen dan pegawai mendapatkan keuntungan karena mereka menangani semua aspek operasi perusahaan secara menguntungkan. Tidak mungkin sebuah perusahaan dapat berfungsi dengan baik dan menguntungkan tanpa kerja keras manajemen dan pegawainya.

Untuk memajukan kesejahteraan para pemangku kepentingan, perusahaan harus dapat meningkatkan laba secara teratur, karena semakin besar laba, semakin baik kesejahteraan. Hal ini harus didukung oleh sumber daya, material, dan orang-orangnya agar mendapatkan laba yang diharapkan. Faktor yang paling mendominasi dan krusial adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dijadikan sebagai faktor terpenting dibalik semua kegiatan usaha (Kasmir, 2016: 3).

Bantuan pribadi mestinya diungkapkan dalam total dan kualitas sumber daya manusia, dan tingkat tanggung jawab pribadi harus sejalan dengan beban kerja yang ada sehingga tidak ada kelemahan atau kekurangan individu. Demikian pula, kualitas sumber daya manusia yang mestinya memenuhi standar terpenting sehingga semua aset ditangani oleh individu berkualitas tinggi yang mampu memberikan kesejahteraan yang diharapkan. Perusahaan tentu saja terdiri dari divisi-divisi atau bagian-bagian yang terdapat tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Dalam pelaksanaannya, departemen yang dimiliki perusahaan tidak jarang mencakup sumber daya manusia, pemasaran, keuangan, dan operasi. Tergantung dari struktur organisasinya, setiap departemen mempunyai seorang pengawas tergantung pada struktur perusahaannya. Kasmir berpendapat (2016; 182), kinerja diartikan sebagai capaian kerja dan perilaku kerja yang didapatkan dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kinerja ditentukan oleh signifikansi capaian kerja dan perilaku kerja individu dalam kurun waktu tertentu, yang dapat dinilai dari kapasitasnya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dialokasikan kepadanya.

Perusahaan mestinya dapat memajukan persaingan yang gunanya agar berkembang cepat dan menjauhi penurunan kuantitas dan kualitas perusahaan, karena sangat mudah dipahami bahwa persaingan antar perusahaan semakin ketat, dimana para kompetitor ingin menjadi yang nomor satu dari perusahaan lain. Kondisi ini mewajibkan setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain kemajuan teknologi, perusahaan juga mestinya melaksanakan adaptasi dari sisi lain. Pekerja harus dapat beradaptasi dengan sistem yang tersedia dan terus berkembang untuk mempertahankan maupun meningkatkan kemampuannya. Di sisi yang berbeda, para pimpinan mestinya mempunyai keterampilan *self-development* untuk memperkuat kemampuan kepemimpinan mereka. Kompetisi adalah gagasan yang menjadi penentu kesuksesan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompetisi dapat memengaruhi cara perusahaan mempertahankan efisiensinya, misalnya, melalui inovasi dan budaya kolaboratif. Akibatnya, perusahaan tidak dapat menghindari persaingan untuk memenuhi tujuannya.

Budianton dan Katin (2015; 109), mengungkapkan lingkungan kerja sangat mendorong efisiensi. Manajemen, struktur organisasi dan penjelasan pekerjaan, kemandirian, lingkungan fisik yang menyenangkan, seperti ketersediaan layanan, tempat kerja yang nyaman, ventilasi

yang cukup, keamanan, jam kerja yang adil, dan tugas yang penting, semuanya adalah contoh dari lingkungan kerja. Sikap dan kinerja pegawai dapat secara signifikan dipengaruhi oleh keadaan sekitar dengan perbedaan minimal dalam suhu, kebisingan, pencahayaan, atau kualitas lingkungan. Selain itu, beban kerja, struktur atau organisasi, dan otoritas pribadi semuanya berdampak pada kinerja pegawai dan kebahagiaan kerja.

B. KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Sedarmayati 2007 menjelaskan (dikutip oleh Budianto dan Katini, 2015), lingkungan kerja internal meliputi semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi, ruang kerja tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun kelompok. Pada tahun 2007, Sedarmayati (dalam Budianto dan Katini, 2015).

- a. Pencahayaan
- b. kebisingan
- c. Kelembaban
- d. Suhu ruangan

Kinerja

Gomes (seperti yang dinyatakan oleh Askolani dan Ressi, 2014) mengartikan kinerja sebagai capaian dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Gomes (seperti yang dinyatakan oleh Askolani dan Ressi, 2014)

- a. *Amount of work*
- b. *Quality of work*
- c. *Work knowledge*
- d. *Creativity*
- e. *Collaboration*
- f. *Dependability*
- g. *Initiative*
- h. *Personal traits*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai "suatu jenis Penelitian yang menggunakan instrumen Penelitian agar mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk mengevaluasi hipotesis" (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini diselenggarakan antara bulan Juni hingga Agustus 2022. PT Banyan Jaya. Sampel Penelitian ini *total sampling* dengan total sampel sebanyak 30 orang.

Regresi Sederhana

Tujuan dari analisis regresi digunakan agar teruji adanya pengaruh dua variabel. Variabel yang mempengaruhi dikenal sebagai variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi dikenal sebagai variabel terikat.

Persamaan regresi sederhana adalah:

$$Y = a + b_1 x_1$$

Keterangan

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi

x_1 : Gaya Kepemimpinan

Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah pengujian untuk mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Uji Hipotesis

Satu-satunya perbedaan antara uji z dan uji t adalah total sampel yang dipakai (Siregar, 2017: 194). Untuk uji z sampel $n > 30$, namun uji t sampel $n < 30$. Untuk menguji hipotesis, peneliti menetapkan uji t, yang dilakukan dengan mencari T_{hitung} dan membandingkannya dengan T_{tabel} .

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, hasilnya H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, hasilnya H_a ditolak dan H_o diterima.
3. Tabel distribusi T dengan $\alpha = 0,05$ (5%).
4. H_a = adanya hubungan signifikan antara variabel x dan variabel y.
5. H_o = tidak adanya hubungan signifikan antara variabel x dan variabel y.

Uji signifikansi memiliki dua kegunaan. Jika peneliti ingin menentukan signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, maka nilai korelasi PPM dinilai dengan menggunakan rumus berikut: (Riduwan, 2016:139)

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Nilai t_{hitung}

r = Nilai koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah sampel/data yang dikorelasikan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian untuk mengevaluasi seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan variabel bebas kepada variabel terikat. Untuk itu dalam analisis regresi agar koefisien korelasi yang di peroleh dapat di artikan, maka di hitung indeks determenasinya yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi. Jika variabel independen memiliki nilai lebih dari satu, maka digunakan nilai dari tabel *Adjusted R Square*; jika variabel bebas hanya memiliki satu nilai, maka digunakan nilai dari tabel *R Square*. Rumus uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2017).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelidikan ini harus mengevaluasi dan menguji fakta-fakta untuk mendapatkan konfirmasi dari hipotesis yang diajukan. Untuk mendapatkan pembuktian teori, banyak tahapan yang dilakukan, yaitu:

Validitas Alat Ukur

Ada beberapa tahapan dalam melaksanakan tes validitas, yakni:

a) Perhitungan Nilai n (Jumlah Responden)

Nilai n (Jumlah Responden) dalam penelitian ini adalah 30.

b) Perhitungan Nilai *Degree of Freedom* (Df)

Untuk menghitung nilai *Degree of Freedom* (Df) menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 30 - 2 = 28$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Perhitungan nilai r_{tabel} menggunakan tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,374

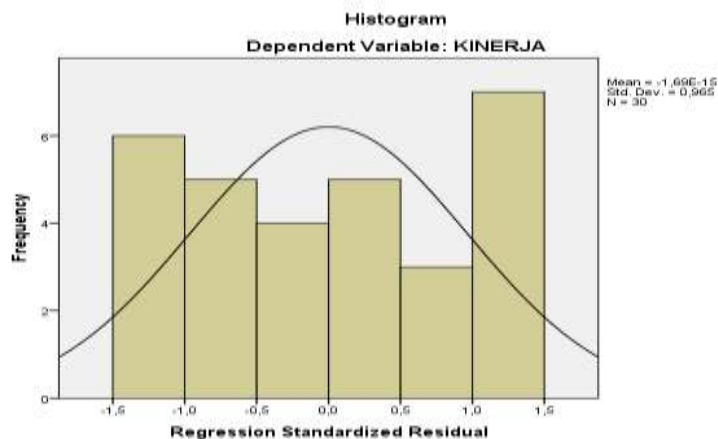
Dapat disimpulkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS ver 22. didapatkan hasil tes validitas alat ukur untuk kedua variabel adalah valid.

Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas dilakukan untuk memeriksa apakah kuesioner tetap konsisten ketika digunakan pada gejala yang sama dengan alat ukur yang sama beberapa kali. Nilai tersebut menentukan nilai reliabilitas. Kuesioner dinilai dapat dipercaya jika hasilnya lebih besar dari 0,6 [15]. Kuesioner yang digunakan untuk semua variabel dinilai reliabel digunakan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan spss ver 22.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Hal ini mengindikasikan bahwa respon seorang responden terhadap pertanyaan kuesioner memberikan hasil yang beragam antara satu responden dengan responden lainnya. Jika nilai rata-rata sama dengan modus dan median, maka data populasi terdistribusi secara teratur. Perangkat lunak SPSS versi 22 digunakan untuk menghasilkan histogram dan P-Plots untuk pengujian.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Histogram

Uji Korelasi

Analisis ini merupakan bagian dari analisis hipotesis, dan hasil uji korelasi untuk variabel-variabel penelitian ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 1 Analisis Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 ^a	,671	,891	2,0013	2,136

a. Predictors: (Constant), lingkungan_Kerja_Fisik
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dikarenakan nilai DW adalah 2,136 pada tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa nilai DW (Durbin Watson) berada di antara DL dan DU atau di antara (4-DU) dan (4-DL), dan oleh karena itu tidak dapat diambil simpulan yang pasti.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini dirancang untuk mengevaluasi bagaimana status (naik turunnya) variabel bebas berubah bila dua atau lebih variabel terikat dimodifikasi sebagai faktor prediktor.

Tabel 2. Uji Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,781	3,810		1,980	,042
	lingkungan_Kerja_Fisik	,398	,172	,566	2,984	,005

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, diperoleh nilai $a = 6,781$, $b = 0,398$, sehingga persamaan regresi linear pada Penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,781 + 0,398X$$

Dapat disimpulkan bahwa, setiap kenaikan 1 lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 7,179.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima; jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, H_0 ditolak; jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, H_0 diterima". Temuan uji F untuk variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,901	2	98,196	21,172	,000 ^b
	Residual	107,730	27	3,901		
	Total	302,980	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai P $0,0 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 21,172 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,35. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, H_0 ditolak yang mengindikasikan bahwa terdapat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik perusahaan juga harus ditingkatkan.

Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, maka harus dihitung nilai *adjusted R Square* dengan menggunakan *software SPSS versi 20*. Hasil perhitungan nilai *R Square* yang telah dikoreksi dengan menggunakan *software SPSS versi 20.1*.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,617	2,003

a. Predictors: (Constant), IINGKUNGAN_KERJA_FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Hasil Pengolahan Data

Pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% faktor lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, di antara berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terbesar, yaitu sebesar 61,7%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai $P=0,0 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 21,172 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,35. Berdasarkan kedua Penelitian tersebut, H_0 ditolak yang mengindikasikan bahwa terdapat variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel bebas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik organisasi juga harus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoyowiriono, 2014. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta, 2012.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115054&val=5260>
- Husein, Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Pegawai*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Husnan, Suad, 2012. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sambali, Novayanti Prameta. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Universitas Tadulako. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 157-166. ISSN: 2302-2019*.
- Sudari, Putu Gde Edy Novayana dan Nyoman Sudarma. (2014). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Sugiyono, (2013). *Statistika untuk Penelitian*, cetakan ke 23, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Pelaksanaan Alokasi Dana Desa Terhadap Manajemen Keuangan Desa dalam Meningkatkan Efektivitas Program Desa Sejahtera Mandiri Di Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran, Kab. Subang. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 3(3), 277-288.
- Sunardi, N., & Tatariyanto, F. . (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic and Fintech Adoption on Financial Performance Moderating by Capital Adequacy . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 102–118. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i1.620>
- Suwardi dan Amin Wahyudi. (2010). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 2 Desember 2010: 99 – 108.
- Tika, Moh. Pabund. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.