

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI MEGAH ASRI INDAH MEDAN

M. Asnawi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

Email : asnawi.undhar@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know and test the impact of the working environment on employees work performance at PT. Putri Megah Asri Indah Medan. The population of research is all employees of PT. Putri Megah Asri Indah Medan as much as 200 people. Research samples were taken as much as 67 people. The data required is the primary data collected through questionnaires. The data analysis technique used is a simple linear regression equation, the value of the correlation coefficient, the value of the coefficient of determinant and a t-test. Results show that the work environment affects employees ' work performance at PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Key words: *Work environment and employee achievement.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai aspek yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menyebabkan serta mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya masing-masing.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencahayaannya, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, bahwa pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya.

PT. Putri Megah Asri Indah Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan yaitu Grand Angkasa International Hotel. Perusahaan memasang sarana penerangan dan setiap ruangan memiliki ventilasi udara. Untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja, perusahaan menempatkan petugas kebersihan. PT. Putri Megah Asri Indah Medan ini berlokasi dekat jalan raya yang banyak dilewati kendaraan. Suara kendaraan di jalan raya dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman dapat mengganggu konsentrasi, sehingga prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Dalam hal ini bagian personalia memegang peranan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Analisis lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan sebanyak 200 orang. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus Slovin. Dari perhitungan, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 67 orang.

Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel bebas adalah kepemimpinan dan

lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan.

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah metode regresi linier sederhana. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1 (Ghozali, 2010:83). Nilai R^2 (R square) yang kecil bukan berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

a). Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows.. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 1.

Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.171	3.162		1.319	.192
	Lingkungan_kerja	.873	.094	.755	9.283	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Dari tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk prestasi kerja sebagai berikut:

$$Y = 4,171 + 0,873 X$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X = Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien X (lingkungan kerja) sebesar 0,873 yang menunjukkan hubungan positif terhadap prestasi kerja, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja naik sebesar 0,873 satuan.

b). Uji Signifikansi (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1518.434	1	1518.434	86.172	.000 ^b
	Residual	1145.357	65	17.621		
	Total	2663.791	66			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja
b. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

$\beta = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

$\beta \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

b. Alfa (α) = 0,05; k (jumlah variabel), N-2, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 %_(1;65) sebesar 3,99 (Lampiran 10).

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 (hipotesis yang diajukan) ditolak.

d. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 20, maka diketahui F_{hitung} sebesar 86,172 > F_{tabel} 3,99, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap prestasi kerja pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, dengan demikian maka hipotesis **diterima**.

c). Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, pengujian dua sisi dan dk (n-k) maka diperoleh t-tabel = 1,972 (Lampiran 11).

Untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dilakukan dengan membandingkan t-hitung sebesar 9,283 dan t-tabel 1,972 yang berarti t-hitung > t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, dengan demikian maka hipotesis **diterima**.

d). Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1 – 0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.563	4.19772

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja
b. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 atau 57 % yaitu persentase pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 57 %. Sedangkan sisanya sebesar 43 % (100% - 57 %) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan sudah tergolong baik dengan rata-rata nilai sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi penerangan, temperatur, tingkat kebisingan dan pencemaran udara di lingkungan kerja sudah tergolong baik, sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan yang baik oleh

setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik oleh setiap karyawan pada perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, dimana 57 % lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, kurang terang, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas karyawan, sehingga lingkungan kerja sangat mendukung prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 4,171 + 0,873 X$. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

2. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,755. Artinya, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,570. Artinya, prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 57% sedangkan 43% dijelaskan oleh faktor lain.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 9,283 > t_{tabel} (1,972) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Saran yang diberikan sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah:

1. Perusahaan perlu memasang alat perendam suara di setiap ruangan untuk mengurangi kebisingan akibat suara kendaraan yang melintas di jalan raya, sehingga karyawan lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
2. Perusahaan ini masih menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi para karyawan, agar mereka lebih sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

REFERENSI

- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Herujito, Yayat M., 2012. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetaka Pertama, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mulyanto, H. dan A. Wulandari. 2010. *Penelitian Metode & Analisis*, Semarang: Penerbit CV. Agung.
- Presilia dan Octavia, Regina Fortunata. 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Binus University, DKI Jakarta.
- Raharjo, J. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Platinum.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang, A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Pradnya Paramita.
- Simanjuntak, Payaman. 2009. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Caps.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.