Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Parkim Indonesia

Roziq Waldani Fahmi [1)], Indung Sudarso [2)]

[1)] Mahasiswa Program Studi Magister Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri
[2)] Dosen Program Studi Magister Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri
Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
Jl. Arief Rachman Hakim 100 Surabaya 60117 Telp. 031 5945043
Email : roziqwaldani@gmail.com

Abstrak. *Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan untuk menciptakan produktivitas. Lingkungan kerja merupakan variabel pendukung terciptanya kinerja karyawan. Dengan pendekatan Part least Square berbasis varian, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan teradapat 5 dimensi Variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengaruh rekan kerja (X2) dengan nilai T-statistik sebesar 22,597818, tersedianya fasilitas kerja (X3) dengan nilai T-statistik sebesar 5,643812, Penerangan ruangan kerja (X4) dengan nilai T-statistik sebesar 2,396947, pengaruh sirkulasi udara (X5) dengan nilai T-statistik sebesar 2,853376, pengaruh keamanan kerja (X7) dengan nilai T-statistik sebesar 2,503152. meningkatkan kinerja karyawan maka dilakukan beberapa usulan dan saran perbaikan yaitu Interaksi antar karyawan perlu adanya peningkatan guna menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, menjaga kebersihan lingkungan kerja, evaluasi terhadap pencapaian kinerja karyawan secara periodik, pemeliharaan secara berkala terhadap peralatan kantor dan pendukung lainnya, melakukan pengecekan rutin terhadap seluruh area pabrik untuk memastikan keamanan.*

***Kata kunci**: Kinerja, PLS, Produktivitas.*

1. Pendahuluan

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan untuk menciptakan produktivitas. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima [1].

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi [2]. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [3]. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien [4]. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik [5]. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu metode statistik berbasis varian yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel adalah *part least square* (PLS). PLS menggunakan prosedur estimasi berbasis *minimum*

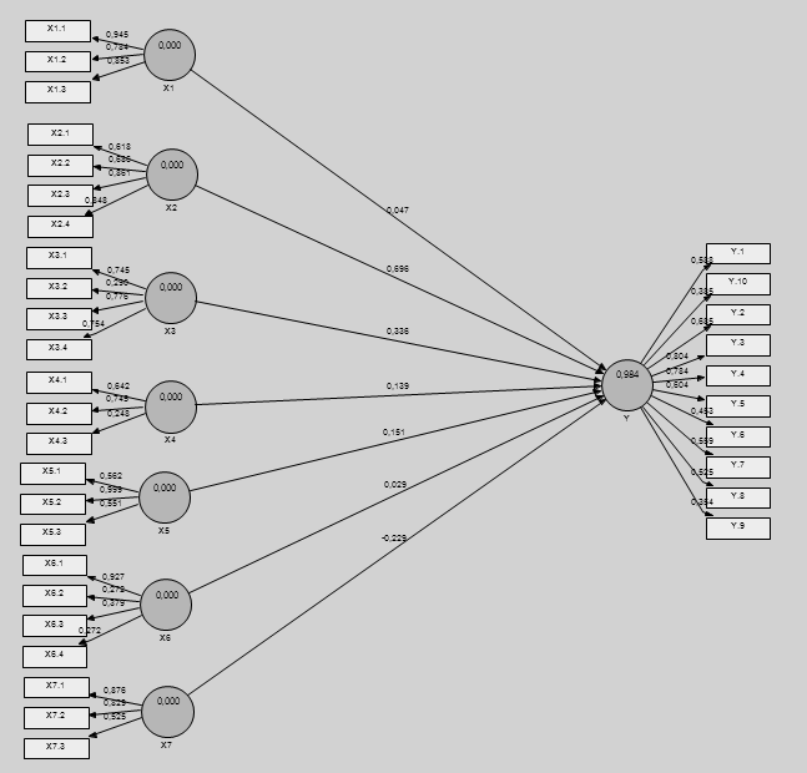
squares, dimana tidak memiliki tekanan pada skala pengukuran, distribusi data ataupun ukuran sampel [6]. Ghozali (2011) menyimpulkan bahwa PLS adalah sebuah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis *variance* [7]. Pengujian dialkukan dengan 2 tahap yaitu pengujian *inner model* dan *outer model.*

PT. Agro Parkim Indonesia merupakan salah satu produsen pupuk berskala nasional yang telah memproduksi pupuk jenis organik. Dalam kegiatan manajemen, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memberikan hasil optimal dalam proses produksinya. Lingkungan kerja sebagai faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Beberapa faktor masih menjadi kendala untk terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi karyawan, salah satunya adalah rasa aman, hubungan antar karyawan, fasilitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan *Part least Square* berbasis *variance* dengan *tools* SmartPLS untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana perbaikan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Agro Parkim Indonesia.

Pengumpulan data menggunakan metode *brainstroming* dan angket dengan *skala likert* dengan jumlah 70 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Analisis data menggunakan smartPLS dan perbaikan menggunakan *Focus Group Discussion*.

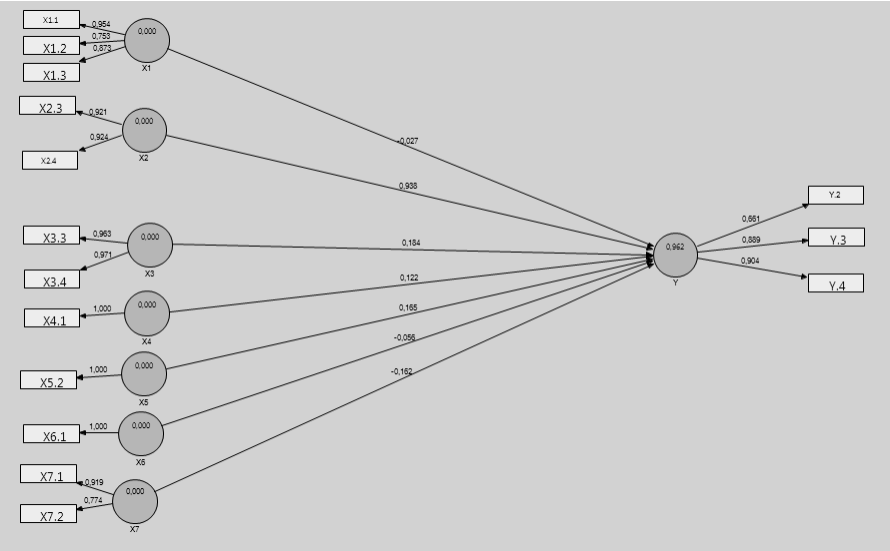
2. Pembahasan

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart-PLS versi 2.0. Data yang diisi oleh responden dijadikan satu sebagai tabulasi data yang sudah terprogram dalam Smart-PLS, sehingga pada proses ini dapat diketahui bentuk model, *loading factor*, signifikasi pada masing masing variabel laten. Eksekusi dari Smart-PLS ini perlu di-*running* berulang ulang hingga terpenuhi validitas dan reliabilitanya. Model struktural penelitian ditunjukan pada Gambar 1:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Dari gambar 1. dapat diperoleh nilai *loading factor* masing-masing indikator masih dibawah 0,5 untuk itu harus dihilangkan sampai menghasilkan nilai *loading factor* diatas 0,5. Hasil pengujian menggunakan PLS *Algorithm* seperti pada Gambar 2:



Gambar 2. Hasil pengujian PLS *Algorithm*

2.1. Pengujian *Outer Model*

Pengujian *outer model* dilakukan terhadap 5 kategori yaitu *square root of average variance extracted (AVE), Composite Reliable, cronbach's alpha, communality dan redudancy* yang ditunjukan pada tabel 1:

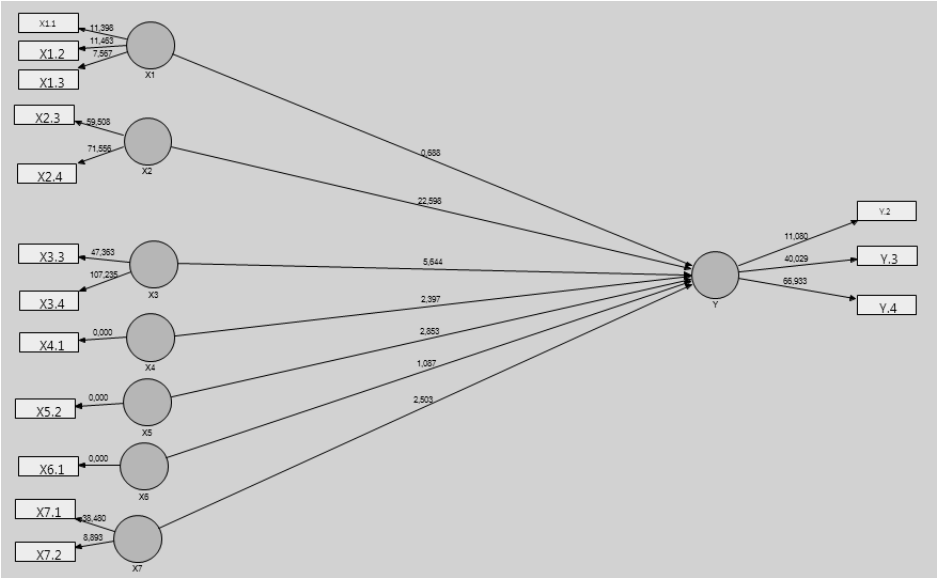
Tabel 1. Pengujian *Outer Model* dengan *PLS Algorithm*

	AVE	*Composite Reliability*	*Cronbachs Alpha*	*Communality*	*Redundancy*
X1	0,746192	0,897323	0,825173	0,746192	
X2	0,851655	0,919885	0,825828	0,851655	
X3	0,934681	0,966237	0,930386	0,934681	
X4	1	1	1	1	
X5	1	1	1	1	
X6	1	1	1	1	
X7	0,721378	0,837151	0,630716	0,721377	
Y	0,681758	0,863196	0,765135	0,681758	-0,012364

Hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS *Algorithm* diperoleh nilai AVE untuk masing-masing variabel yaitu X1 sebesar 0,746192, X2 0,851655, X3 sebesar 0,934681, X4, X5, X6 sebesar 1, sedangkan X7 sebesar 0,721378 dan Y sebesar 0,681758 dengan demikian sudah > 0,5. Nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,7. Sedangkan untuk nilai *Cronbachs Alpha* untuk semua variabel sudah tercapai > 0,6. Begitu juga dengan nilai *Communality* untuk keseluruhan variabel sudah > 0,5. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian *outer model* ini dapat diterima (valid).

2.2. Pengujian Inner Model

Setelah pengujian *outer model* yang diestimasi dinyatakan memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model structural *(Inner model)*. Pengujian dilakukan untuk mengetahui nilai *R-Square* dan *Path Coefficients* dengan perhitungan *model Bootstrapping* dalam *software* SmartPLS seperti pada gambar 3:



Gambar 3. Hasil Pengujian *Bootstraping*

Setelah dilakukan pengujian *bootstrapping* dengan menggunakan *software* SmartPLS maka dapat diperoleh nilai *R-Square* masing-masing variabel, dimana nilai *R-Square* 0,962386 untuk konstruk Kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa variabel X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7 mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 96,2%. Sedangkan untuk 3,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian hipotesis penelitian lebih lanjut yaitu dengan *path coefficients* membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} dengan nilai signifikan 5% dapat ditunjukan pada Tabel 3:

Tabel 2. Nilai *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
X1 -> Y	-0,026688	-0,028281	0,038787	0,038787	0,688055
X2 -> Y	0,937915	0,937074	0,041505	0,041505	22,597818
X3 -> Y	0,183505	0,183151	0,032514	0,032514	5,643812
X4 -> Y	0,122131	0,120948	0,050953	0,050953	2,396947
X5 -> Y	0,165272	0,164662	0,057922	0,057922	2,853376
X6 -> Y	-0,056037	-0,056085	0,051559	0,051559	1,086847
X7 -> Y	-0,162329	-0,161631	0,064850	0,064850	2,503152

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka selanjutnya dilakukan analisis dan interpretasi hasil dengan melakukan pengujian hipotesis penelitian, yang selanjutnya dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja karyawan
   Besarnya koefisien parameter untuk variabel suasana kerja (X1) sebesar (original sample) -0,026688 yang berarti tidak terdapat pengaruh positif antara suasana kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik suasana kerja maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Nilai t - Statistik sebesar 0,688055 tidak signifikan (t-tabel signifikansi 5% = 1,66). Oleh karena nilai t statistik lebih kecil dari t-tabel 1,66 (0,688055 < 1,66). Sehingga untuk hipotesis pertama pengaruh suasana kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agro Parkim Indonesia ditolak.

2. Pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan
   Besarnya koefisien parameter untuk variabel rekan kerja (X2) sebesar (original sample) 0,937915 yang berarti terdapat pengaruh positif antara rekan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik rekan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai t - Statistik sebesar 22,597818 signifikan (t-tabel signifikansi 5% = 1,66). dimana nilai t statistik lebih besar dari t-tabel 1,66 (22,597818 > 1,66). Sehingga untuk hipotesis kedua pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agro Parkim Indonesia diterima.

3. Pengaruh tersedianya fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan
   Besarnya koefisien parameter untuk variabel tersedianya fasilitas kerja (X3) sebesar (original sample) 0,183505 yang berarti terdapat pengaruh positif antara tersedianya fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai t - Statistik sebesar 5,643812 signifikan (t-tabel signifikansi 5% = 1,66). dimana nilai t statistik lebih besar dari t-tabel 1,66 (5,643812 > 1,66). Sehingga untuk hipotesis ketiga tersedianya fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agro Parkim Indonesia diterima.

4. Pengaruh penerangan terhadap kinerja karyawan
   Besarnya koefisien parameter untuk variabel penerangan (X4) sebesar (original sample) 0,122131 yang berarti terdapat pengaruh positif antara tersedianya penerangan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik penerangan di lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai t - Statistik sebesar 2,396947 signifikan (t-tabel signifikansi 5% = 1,66). dimana nilai t statistik lebih besar dari t-tabel 1,66 (2,396947 > 1,66). Sehingga untuk hipotesis keempat penerangan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agro Parkim Indonesia diterima.

5. Pengaruh sirkulasi udara terhadap kinerja karyawan
   Besarnya koefisien parameter untuk variabel penerangan (X5) sebesar (original sample) 0,165272 yang berarti terdapat pengaruh positif antara sirkulasi udara di lingkungan kerja (X5) terhadap kinerja karyawan (Y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik sirkulasi udara di lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai t - Statistik sebesar 2,853376 signifikan (t-tabel signifikansi 5% = 1,66). dimana nilai t statistik lebih besar dari t-tabel 1,66 (2,853376 > 1,66). Sehingga untuk hipotesis kelima sirkulasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agro Parkim Indonesia diterima.

6. Pengaruh kebisingan terhadap kinerja karyawan
   Besarnya koefisien parameter untuk variabel kebisingan tempat kerja (X6) sebesar (original sample) -0,056037 yang berarti tidak terdapat pengaruh positif antara kebisingan tempat kerja (X6) terhadap kinerja karyawan (Y). Atau dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t - Statistik sebesar 1,086847 tidak signifikan (t-tabel signifikansi 5% = 1,66). dimana nilai t statistik lebih kecil dari t-tabel 1,66 (1,086847 < 1,66). Sehingga untuk hipotesis keenam kebisingan tempat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agro Parkim Indonesia ditolak.

7. Pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan
   Sedangkan untuk hubungan antara variabel keamanan (X7) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai T-Statistik sebesar 2,503152 maka keamanan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel (2,503152 > 1,66), sehinnga hipotesis ketujuh diterima.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat 5 dimensi Variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengaruh rekan kerja (X2) dengan nilai T-statistik sebesar 22,597818, tersedianya fasilitas kerja (X3) dengan nilai T-statistik sebesar 5,643812, Penerangan ruangan kerja (X4) dengan nilai T-statistik sebesar 2,396947, pengaruh sirkulasi udara (X5) dengan nilai T-statistik sebesar 2,853376, pengaruh keamanan kerja (X7) dengan nilai T-statistik sebesar 2,503152.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka dilakukan beberapa usulan dan saran perbaikan yaitu Interaksi antar karyawan perlu adanya peningkatan guna menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, menjaga kebersihan lingkungan kerja, evaluasi terhadap pencapaian kinerja karyawan secara periodik, pemeliharaan secara berkala terhadap peralatan kantor dan pendukung lainnya, melakukan pengecekan rutin terhadap seluruh area pabrik untuk memastikan keamanan.

Daftar Pustaka

[1]. Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
[2]. Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press, Yogyakarta.
[3]. Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
[4]. Moulana, F., Sunuharyo, B.S., dan Utami, H.N,"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)," Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1, 2017.
[5]. Cintia, E., Gilang, A, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I," Jurnal Sosioteknologi, 2016.
[6]. Chin, W. W, "*The partial least squares approach for structural equation modeling. in G. A. Marcoulides (Ed.),*" Modern methods for business research. (pp.295–236). London: Lawrence Erlbaum Associates, 1998.
[7]. Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.