

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAMPUS 2 ITN MALANG

Sindy Sukma Jaya

Program Studi Teknik Industri S-1, Institut Teknologi Nasional Malang

Email : Fooker.04@gmail.com

Abstrak, Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, Penerangan, Suhu, Kebisingan, Tata Ruang. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah perencanaan, untuk mencari sample dari populasi menggunakan metode slovin, kemudian cara pengambilan datanya dengan cara kuisioner yang disebarakan kepada ke pada koresponden. Kemudian hasil kuisioner diolah datanya dengan progam SPSS, dari Hasil SPSS mendapatkan validitas dan Reliebel dari setiap variabel. Kemudian penghitungannya dengan metode regresi linier berganda. Hasil analisa perhitungan menunjukkan bahwa perencanaan dengan metode *Regresi Linier Berganda* dan Uji *F* adalah kondisi kerja yang paling signifikan adalah kebisingan $0,000 < 0,05$ dan Tata Ruang $0,001 < 0,05$. Kedua kondisi ini paling berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. kemudian F tabel dengan tingkat kesalahan $5\% = 0,005$. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,938 > 3,06$), dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model sesuai dengan data menyatakan bahwa secara simultan Kondisi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : *Regresi Linier, Slovin, Kondisi Kerja*

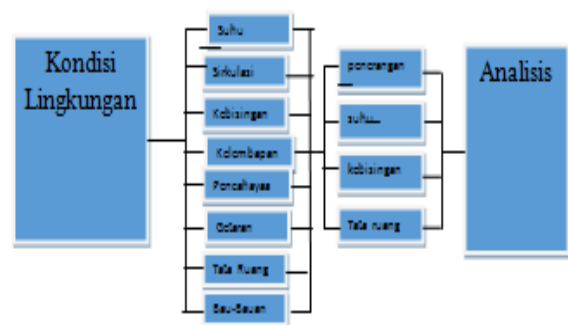
PENDAHULUAN

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Untuk mengetahui Kinerja kerja yang baik adalah dengan membandingkan output dan input. kondisi kerja juga mengandung banyak faktor, seperti kondisi ruang, sistem kerja, tugas yang diberikan dan kerampilan karyawan. Kondisi kerja sangat mempengaruhi Kinerja para karyawan dengan lingkungan yang nyaman, sistem manajerial yang baik, penempatan sesuai keahlian. Untuk mengetahui apakah Kinerja sudah baik dengan cara mengetahui hasil output yang baik.

ITN Malang merupakan sebuah lembaga pendidikan terutama dibidang keteknikan. ITN Malang berlangsung proses pendidikannya adalah untuk mencetak teknisi-teknisi unggul dalam bidangnya yang nantinya akan siap di dunia kerja Terutama di Teknik Industri yang nantinya akan mampu pada semua disiplin ilmu dalam ke Teknikan.

Kondisi yang diteliti merupakan kondisi kerja yang ada saat ini yang ada di Kampus 2 ITN Malang. Kondisi ini saat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal kondisi Kerja yang diteliti adalah Kondisi Ruang, Penerangan, suhu, kebisingan, tata ruang.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang dapat mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat dapat mempengaruhi prestasi kerjanya dan organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Menurut Rivai dan Basri (2005). kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut Bambang Guritno dan Wahidin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sulistiyani (2003). Pencahaya Kadar cahaya tertentu sebagai penerangan untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata. Kadar cahaya yang berlebih untuk pekerjaan yang tidak begitu memerlukan pengelihan yang tajam. Distribusi cahaya dalam sebuah ruang atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah distribusi cahaya merata pada keseluruhan lapangan visual. Memberikan kadar cahaya yang lebih tinggi akan menimbulkan kelelahan mata, sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Adapun anjuran dari Suyatno (1985). Suhu pada ruang kerja yang tidak sesuai menyebabkan ketidak nyamanan seorang pegawai seperti halnya kegerahan atau kedinginan. Namun suhu ruangan juga harus menyesuaikan dengan kondisi tubuh dan kondisi lingkungan sekitar. Jadi jika tubuh merasa kegerahan mulailah menyalakan AC. Sebaliknya jika suhu tubuh menurun tingkat kedinginan AC turunkan. (Robbins 2015). Bising merupakan suara yang tidak diinginkan dan mengganggu dan tidak diinginkan untuk informasi suatu pekerjaan. Adapun untuk menghitung desibel (db) tekanan suara. Tingkat ambang pendengaran pada frekuensi 1000 hertz = 1000 cycle per detik. Tingkat desibel antara 100 dan 125 dapat membuat tuna rungu sementara 150 keatas dapat membuat tuna rungu permanen. *Mc Cormick* menyimpulkan bahwa bising dapat menurunkan prestasi kerja terutama pada pekerjaan yang membutuhkan kewaspadaan tinggi, tugas mental yang majemuk, tugas yang memerlukan keterampilan dan dan kecepatan. *Mc Cormick* (2003). Tata ruang yang nyaman dan indah tidak menyebabkan kebosanan pada mata sehingga. Mengatur spektrum warna ruang sehingga tidak terlalu monoton. Jika tata ruang yang monoton menyebabkan bosan dan bisa menurunkan kinerja karyawan. rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian korelasi ialah sebuah penelitian yang meliputi kegiatan pengumpulan data memilih dan menentukan menentukan antara hubungan serta tingkat hubungan dua variabel maupun lebih. Object dari penelitian ini adalah Karyawan Teknik Industri ITN Malang Kampus 2. Populasi yang diambil untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah 60 karyawan ITN Malang yang ada di Kampus 2. teknik pengambilan sample menggunakan rumus slovin

Dari jumlah 60 karyawan pengambilan sample dibatasi sekitar 20 orang karyawan secara random.

- Variable terikat (Dependent Variable) (Y) adalah Kinerja Karyawan,
- Variable bebas (independent variable) (X) Penerangan, Suhu, Kebisingan, Tata ruang.

Instrumen penelitian

Adapun dalam penelitian ini instrumen yang digunakan sebagai alat pengambilan data yaitu

1. Kuisioner,
2. Alat Tulis,
3. Buku catatan.

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Regresi Linier berganda dan menggunakan SPSS. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

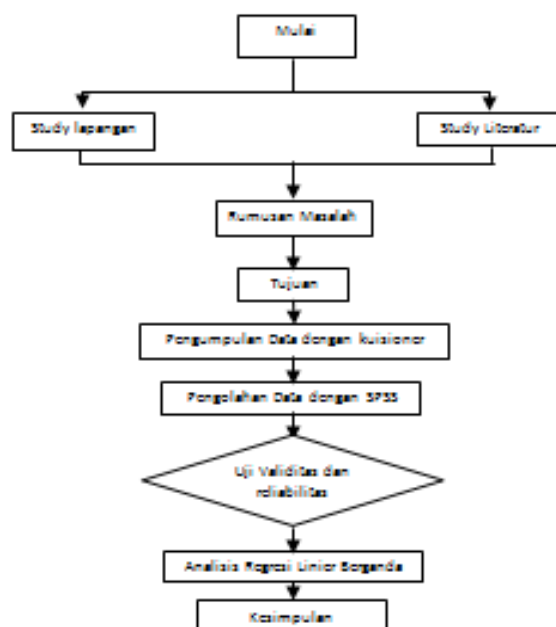
Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui

prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter).



Gambar 3.1 Diagram Alir

PENGOLAHAN DATA

Identitas Responder, Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas

responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden. Dari angket yang disebar sebanyak 20 kembali sesuai angket yang disebar sebanyak 20 lembar.

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut

No	Umur(tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1.	20-30	6	30
2.	31-40	8	40
3.	41-50	3	15
4.	51-60	3	15
	Total	20	100

dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 20-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 30%, diikuti dengan usia responden 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 40%.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$).

No	Variabel Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Penerangan (X1)				
1	X1.1	0,750	0,443	Valid
2	X1.2	0,806	0,443	Valid
3	X1.3	0,594	0,443	Valid
Suhu X2				
1	X2.1	0,836	0,443	Valid
2	X2.2	0,745	0,443	Valid
3	X2.3	0,589	0,443	Valid
Kebisingan (X3)				
1	X3.1	0,867	0,443	Valid
2	X3.2	0,738	0,443	Valid
3	X3.3	0,615	0,443	Valid
Tata Ruang (X4)				
1	X4.1	0,731	0,443	Valid
2	X4.2	0,818	0,443	Valid
3	X4.3	0,565	0,443	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y1.1	0,461	0,170	Valid
2	Y1.2	0,461	0,170	Valid

dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $R_{alpha} > 0,6$,

Variabel	Alpha	Keterangan
Penerangan (X1)	0,846	Reliabel
Suhu (X2)	0,848	Reliabel
Kebisingan (X3)	0,855	Reliabel
Tata Ruang (X4)	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,860	Reliabel

menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk memprediksi apakah dua atau lebih variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dan seberapa besar pengaruhnya keduanya terhadap variabel dependen (Y).

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	1,105	1,193		,928	,369	-1,438	3,648
penerangan	-,648	,375	-,598	-1,730	,104	-1,447	,150
suhu	1,047	,302	1,106	3,461	,003	,402	1,692
kebisingan	-1,160	,261	-1,207	-4,449	,000	-1,715	-,604
tata ruang	1,651	,377	1,481	4,379	,001	,848	2,455

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (independen).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35,082	4	8,771	37,938	,000(a)
Residual	8,468	15	,231		
Total	38,550	19			

a. Predictors: (Constant), tata ruang, kebisingan, suhu, penerangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan nilai F hitung = 37,938 dengan $\alpha = 5\%$, $df_1 = 4$, $df_2 = 15$, maka didapatkan F tabel dengan tingkat kesalahan $5\% = 0,005$. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,938 > 3,06$), dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model sesuai dengan data menyatakan bahwa secara simultan Kondisi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel independen

(X) terhadap variabel dependen (Y) berdasarkan hasil yang ada uji T dilakukan dengan probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima

Variabel Bebas	T hitung	Sig t
PENERANGAN	-1,730	0,104
SUHU	3,461	0,003
KEBISINGAN	-4,449	0,000
TATA RUANG	4,379	0,001

1. Hipotesis 1

Tingkat signifikan $0,104 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Penerangan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

2. Hipotesis 2

Tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Suhu Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

3. Hipotesa 3

Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Kebisingan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

4. Hipotesis 4

Tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Tata Ruang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

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 jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Sig. F Change	R Square Change	F Change	df1	df2
1	,954(a)	,910	,886	,481	,910	37,938	4	15	,000

Angka R square sebesar 37,938. Hal ini berarti 13% variasi variabel kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variabel penerangan, suhu, kebisingan, tata ruang. Sedangkan 62,06% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

5. Pengaruh Penerangan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikan $0,104 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Penerangan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

6. Pengaruh Suhu Terhadap Kinerja Karyawan

Signifikan $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Suhu Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

7. Pengaruh Kebisingan Terhadap Kinerja Karyawan

Signifikan $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Suhu Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

8. Pengaruh Tata Ruang Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Tata Ruang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

KESIMPULAN

1. Variabel 1 tentang Penerangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena variabel ini sudah ideal untuk para Karyawan Kampus 2 ITN Malang, Variabel 2 tentang suhu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Karena untuk kondisi sekarang belum ideal bagi Karyawan Kampus 2 ITN Malang sedangkan Variabel 3 tentang kebisingan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Karena untuk kondisi sekarang belum ideal bagi Karyawan Kampus 2 ITN

Malang kemudian Variabel 4 tentang Tata ruang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Karena untuk kondisi sekarang belum ideal bagi Karyawan Kampus 2 ITN Malang. Dari hasil tersebut yang berpengaruh adalah kebisingan, Tata ruang dan suhu. Kondisi yang paling berpengaruh adalah Kebisingan. Sedangkan Kondisi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang berarti model sesuai dengan data menyatakan bahwa secara simultan Kondisi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan untuk memaksimalkan pencapaian target suatu lembaga.

2. Variabel kondisi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kampus 2 ITN Malang adalah suhu, kebisingan dan Tata Ruang. Namun dari dua kondisi kerja di atas yang paling berpengaruh adalah Kebisingan

SARAN

1. Kondisi kerja yang baik akan sangat dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu pengecekan penerangan harus selalu diperhatikan karena pandangan mata yang lelah akan mengurangi kinerja karyawan
2. Tata ruang yang indah sangat harus diperhatikan agar menghilangkan kejenuhan seperti menjaga tembok agar tetap dicek. Dan sesekali pengecatan ulang untuk kecerahan warna tembok
3. Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
4. Bagi peneliti setelah ini disarankan agar lebih memperhatikan Indikator-indikator lain yang dilewatkan penulis

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

H.Tema Koesmono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara