

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV BAH BIRUNG ULU KABUPATEN SIMALUNGUN

TUMPAL MANAHARA SIAHAAN
Universitas HKBP Nommensen

*email korespondensi: tumpalmanaharasiah@gmail.com

Pengajuan: 29 Desember 2021; Revisi: 28 Januari 2022; Diterima: 28 Februari 2022; Diterbitkan: April 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Birung Ulu Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun. Dengan sampel berjumlah 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} = 2,456$ dan $t_{tabel} = 2,006$ dari hasil tersebut H_1 diterima atau H_0 ditolak. Selain itu, dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya variabel independent lingkungan kerja untuk menerangkan variabel dependent Kinerja karyawan sebesar 10,2 % sedangkan sisanya sebesar 89,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran karyawan dalam perusahaan sangat penting. Karyawan merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang dapat mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk pencapaian tujuan. Seorang karyawan dituntut untuk cepat beradaptasi dengan dinamika lingkungan, baik lingkungan langsung maupun lingkungan tidak langsung. Agar hal tersebut dapat terlaksana, maka diperlukan karyawan yang berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka manajemen SDM dalam suatu perusahaan harus melaksanakan rekrutmen karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Manajemen sumber daya manusia perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan agar kinerjanya sesuai harapan. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu aspeknya adalah kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan, peneliti menemukan masih terdapat kondisi lingkungan yang kurang nyaman seperti transportasi atau sarana angkut yang kurang memadai dan jalan yang sangat rusak yang mengakibatkan para karyawan harus menggunakan kendaraan sendiri untuk mengantar TBS (tandan buah segar). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis SDM. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Kondisi lingkungan kerja

yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Salah satu hal penting yang diinginkan oleh setiap karyawan adalah rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Rasa aman tersebut jelas dapat mempengaruhi kondisi psikis setiap karyawan. Apabila dalam perusahaan kondisi lingkungan kerjanya kurang aman, maka yang akan terjadi adalah timbulnya suatu kecelakaan kerja. Maka dari itu setiap perusahaan hendaknya memiliki program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dalamnya.

PT. Perkebunan Nusantara. IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT. Perkebunan Nusantara IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PT. Perkebunan Nusantara. IV sangat memperhatikan setiap faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh PTPN. IV adalah lingkungan kerja. Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Birung Ulu berupaya untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman agar terjadi keselarasan antara harapan perusahaan dengan keinginan karyawannya. Salah satu upaya PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Birung Ulu dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik adalah dengan menerapkan Standart Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Tujuan penerapan SMK3 adalah mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Birung Ulu. Dengan adanya SMK3 di PT. Perkebunan Nusantara. IV Bah Birung Ulu tingkat kecelakaan yang terjadi khususnya di bagian gedung pengolah dapat di minimalisir. Namun demikian, masih ada beberapa kecelakaan kerja yang terjadi tetapi dengan tingkat yang kecil dan tidak berakibat fatal terhadap karyawan. Di samping itu, lingkungan kerja yang nyaman tercermin dari hubungan kerja yang baik antara pihak PT. Perkebunan Nusantara. IV Bah Birung Ulu dengan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan, dan peneliti menemukan terdapat hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan terlihat jelas ketika para karyawan melakukan pekerjaannya karyawan A mengambil bagian kerja si B yang dapat menimbulkan konflik antar sesama karyawan, maka pihak perusahaan perlu membuat pembatasan kerja seperti pembuatan blok. Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik mengkaji topik permasalahan yang akan diteliti terkait pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara. IV Unit Bah Birung Ulu Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi karena hubungan masing-masing variabel penelitian tanpa ada perlakuan terhadap subjek penelitian, melainkan mengungkapkan fakta berdasarkan gejala yang telah ada. Pendekatan yang digunakan dalam analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Birung Ulu Kecamatan Sidamanik

Kabupaten Simalungun. Adapun waktu penelitian yaitu juli 2021. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya perlu untuk memilih. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Birung Ulu Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov*. Teknik analisis ini diproses dengan program SPSS versi 21 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + \epsilon$$

Dimana,

\hat{Y} = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

ϵ = Error

1. Uji t (Parsial)

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji Statistik t). Wiratna Sujarweni (2020), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Taraf signifikansi 5%. Jadi hipotesis dalam penelitian ini, yaitu : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2015})$$

Dimana:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Dengan kriteria pengujian:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dengan demikian terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tiadaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	rhitung	rtabel	Nilai sig.	Sig	Keterangan
1	0,4	0,265	0,002	0,05	Valid
2	0,672	0,265	0,000	0,05	Valid

3	0,601	0,265	0,000	0,05	Valid
4	0,569	0,265	0,000	0,05	Valid
5	0,638	0,265	0,000	0,05	Valid
6	0,558	0,265	0,000	0,05	Valid
7	0,525	0,265	0,000	0,05	Valid
8	0,445	0,265	0,001	0,05	Valid
9	0,572	0,265	0,004	0,05	Valid
10	0,385	0,265	0,000	0,05	Valid
11	0,734	0,265	0,000	0,05	Valid
12	0,676	0,265	0,000	0,05	Valid
13	0,469	0,265	0,000	0,05	Valid
14	0,598	0,265	0,000	0,05	Valid

Tabel 2. hasil uji validitas Kinerja Karyawan

No.	rhitung	rtabel	Nilai sig.	Sig	Keterangan
1	0,638	0,265	0,000	0,05	Valid
2	0,268	0,265	0,048	0,05	Valid
3	0,487	0,265	0,000	0,05	Valid
4	0,606	0,265	0,000	0,05	Valid
5	0,315	0,265	0,019	0,05	Valid
6	0,345	0,265	0,010	0,05	Valid
7	0,660	0,265	0,000	0,05	Valid
8	0,481	0,265	0,000	0,05	Valid
9	0,663	0,265	0,000	0,05	Valid

Pengujian uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang akan dianalisis terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05 dengan ketentuan jika $D_{max} < D_{\alpha}$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,40058245
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,046
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,736
Asymp. Sig. (2-tailed)		,650

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,496	3,559		7,163	,000

Lingkungan kerja	,166	,067	,320	2,456	,017
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,496	3,559		7,163	,000
Lingkungan kerja	,166	,067	,320	2,456	,017

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320 ^a	,102	,085	3,433

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan *output*, nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,102 atau 10,2 % yang artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Birung Ulu sebesar 10,2 %. Dan selebihnya 89,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Nugroho (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya” Dari hasil analisa uji F didapatkan bahwa variabel bebas (*independent variabel*) yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2), berpengaruh secara serempak dan simultan terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) yang berupa kinerja.

Dari hasil analisa uji t didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil analisa uji t didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh lebih signifikan daripada lingkungan kerja non-fisik. Hasil dari koefisien determinasi berganda *R square* (R^2) menunjukkan hasil 0.327. Artinya 32.7% kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan sisanya sebesar 67.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Bah Birung Ulu, hasil ini di dapat dari instrumen berupa angket yang telah dibagikan peneliti kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Bah Birung. Angket yang telah dibagikan peneliti kepada Karyawan telah diuji kevalidan dan reliabel angketnya, dimana untuk Lingkungan Kerja yang menggunakan 14 pernyataan dan Kinerja Karyawan 9 pernyataan telah diuji dan hasilnya valid dan reliabel. Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal dalam hal ini dapat dilihat di tabel 4.6 yang dimana *Asymp Sig.* adalah 0,650 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Uji regresi linear sederhana penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 25,496 yang dimana nilai konstanta variabel X Lingkungan Kerja sebesar 25,496
- 2) Koefisien regresi X Lingkungan Kerja sebesar 0,166 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,166. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Birung Ulu adalah positif.

Penelitian ini di dukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon (2017) dengan judul berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan:

1. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh model persamaan $\hat{Y}= 25,496 + 0,166 X + \epsilon$ diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Birung Ulu.
2. Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0, 102 atau 10,2 % yang artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 10,2 % dan selebihnya yaitu 89,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Bah Birung Ulu. harus lebih meningkatkan Lingkungan Kerja kepada Karyawan dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan pada saat dan sebelum bekerja, memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan hukuman atau *punishment* kepada karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya, memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih baik lagi dalam memenuhi kebutuhan Perusahaan .

REFERENSI

- Irham, Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Jenni Tarigan, 2019. “Mitaria.” *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan IV Nusantara Medan*”. Jurnal ilmiah socio SECRETUM. Vol.9 No.2.
- Lyta Lestary, Harmon. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi Vol.3 No.2*.
- Nova syafrina, Sudarmin Manik. 2018. ”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri”, *Jurnal lembaga keuangan dan perbankan Vol.3 No.2*.
- Sedarmayanti, 2019. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju.
- Ronal Donra, Hotlin.2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. *Jurnal ISC Vol.9 No.2*.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2018. *pengantar Manajemen*. Prenada media Group.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *metode pendekatan bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Jogjakarta: baru Press.