

# Manfaat Membangun Lingkungan Kerja Yang Positif di PT Arianto Darmawan Cimahi

Agustinus Rheza Pratama<sup>1</sup>, Rusli Ginting Munthe<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Kristen Maranatha, [1852123.rhezapratama@gmail.com](mailto:1852123.rhezapratama@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Kristen Maranatha, [rusligintingmunthe@gmail.com](mailto:rusligintingmunthe@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received Oct, 2023

Revised Feb, 2024

Accepted Jun, 2024

### Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

### Keywords:

Employee Performance, Work Environment, Work Productivity

## ABSTRAK

Pemulihan pertumbuhan ekonomi Indonesia pasca pandemi sangat tergantung pada sektor industri manufaktur. Dalam pengelolaannya, perusahaan manufaktur mengoperasikan perusahaannya tergantung pada keterampilan para karyawannya, maka hasil akhirnya diharapkan dapat terbentuknya produk yang memiliki nilai jual tinggi. PT Arianto Darmawan Cimahi adalah perusahaan manufaktur yang menyediakan mesin-mesin bagi perusahaan manufaktur lainnya. Tentunya kinerja PT Arianto Darmawan Cimahi secara organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan yang bekerja di dalamnya. Namun pada kenyataannya sering kali karyawan di PT Arianto Darmawan Cimahi ditemukan tidak semuanya dapat memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja para karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif; data primer dikumpulkan melalui penyebaran 73 kuesioner kepada karyawan PT Arianto Darmawan Cimahi; hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja sebesar 32,9%, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 67,1%.

## ABSTRACT

The abstract The recovery of Indonesia's post-pandemic economic growth is highly dependent on the manufacturing industry sector. In its management, manufacturing companies operate their companies depending on the skills of their employees. PT Arianto Darmawan Cimahi is a manufacturing company that provides machines for other manufacturing companies. Of course, the performance of PT Arianto Darmawan Cimahi is organizationally influenced by the performance of the employees. However, in reality it is often found that not all employees at PT Arianto Darmawan Cimahi can provide optimal performance. Based on previous research, it shows that the factors that influence performance are the work environment. This research uses quantitative research methods; primary data was collected through distributing 73 questionnaires to employees of PT Arianto Darmawan Cimahi; The results show that the work environment influences performance by 32.9%, and other factors not examined in this study by 67.1%.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## Corresponding Author:

Name: Rusli Ginting Munthe

Institution: Universitas Kristen Maranatha Bandung

Email: [rusligintingmunthe@gmail.com](mailto:rusligintingmunthe@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Ketika pandemi melanda, kondisi perekonomian Indonesia jatuh dan hal ini mengakibatkan tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia menurun bahkan sampai minus (Pratiwi, 2020). Maka dari itu perlu dilakukan pemulihan agar perekonomian Indonesia kembali bertumbuh dan membaik. Salah satu upaya pemulihan tersebut yaitu melalui meningkatkan kegiatan ekonomi di sektor industri. Sektor industri manufaktur menjadi sektor industri andalan dalam melakukan pemulihan ekonomi di Indonesia.

Perusahaan manufaktur dapat diartikan sebagai perusahaan yang bergerak dalam proses mengubah bahan mentah atau komponen menjadi barang jadi atau produk setengah jadi. Mereka biasanya beroperasi di industri seperti otomotif, elektronik, tekstil, makanan dan minuman, farmasi, dan banyak lainnya. Proses manufaktur melibatkan berbagai tahapan, antara lain pengadaan bahan baku, perencanaan produksi, perakitan atau pemrosesan, kontrol kualitas, pengemasan, dan distribusi. Dalam proses pengolahannya, perusahaan manufaktur memanfaatkan mesin, peralatan, dan keterampilan tenaga kerjanya untuk mengubah bahan baku atau komponen menjadi produk jadi. Penggabungan unsur-unsur tersebut bertujuan untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan, yaitu dihasilkannya produk yang bernilai jual tinggi. Untuk mencapai pembentukan produk dengan nilai jual tinggi, perusahaan manufaktur perlu fokus pada optimalisasi proses produksi, memastikan kualitas *output*, dan terus meningkatkan produk dan teknik manufaktur mereka.

Dalam bahasa lain, terbentuknya produk yang memiliki nilai jual tinggi akan ditentukan oleh kinerja individu yang bekerja di dalam perusahaan misalnya seperti operator mesin, operator gudang, operator produksi, administrasi, teknisi, tukang cat, *office boy*, bahkan satpam perusahaan. Mereka semua adalah sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan bisnis, dan bisnis pasti akan berusaha meningkatkan kinerja organisasinya dengan meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap 709 orang karyawan yang tersebar di 163 perusahaan manufaktur yang berada di kota Batam, Indonesia menunjukkan bahwa para karyawan di perusahaan manufaktur tidak memberikan kinerja yang optimal (Fajriani et al., 2015), sehingga menemukan dan memprediksi hal-hal ataupun faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu di organisasi menjadi hal yang penting. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya faktor-faktor tersebut yaitu beban kerja (Irawati & Carrollina, 2017), konflik kerja (dwiarto et al., 2019), rasa lelah dalam bekerja (*burnout*) dan tingkat disiplin kerja (Gunawan et al., 2019) bahkan lingkungan kerja (Yuliantari & Prasasti, 2020).

PT Arianto Darmawan Cimahi adalah perusahaan yang menyediakan mesin-mesin bagi perusahaan manufaktur lainnya, seperti PT Indofood, PT Sanbe, PT Kahatex, PT Gudang Garam. Berdasarkan wawancara dengan pihak personalia diketahui bahwa dalam operasionalnya, PT Arianto Darmawan Cimahi pun memiliki masalah dalam kinerja para karyawannya, yaitu para karyawan tidak efisien dalam menggunakan waktu kerja yaitu seperti karyawan masuk kantor tidak sesuai dengan jam masuk (terlambat) dan pulang sebelum jam yang telah ditentukan (pulang lebih awal) karena beberapa alasan, yaitu seperti alasan kesehatan dan alasan keluarga sehingga mereka dapat meninggalkan tempat kerja lebih awal.

Menurut dugaan peneliti masalah ini dapat terjadi karena lingkungan kerja disebut juga sebagai rumah kedua bagi karyawan sehingga banyak karyawan tentunya menghabiskan waktunya di kantor dan kemudian karena kegiatan yang semakin padat dan berulang membuat banyak karyawan merasa jenuh berlama-lama di kantor dan tentunya kantor pun seolah menjadi momok yang membosankan bagi para karyawannya. Tentu saja, sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam kinerja dan pertumbuhan positif sebuah perusahaan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan aset organisasi yang paling berharga, karyawannya.

Salah satu cara untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan menciptakan atmosfer kerja yang penuh kekeluargaan, membuat kebijakan perusahaan yang adil

dan transparan serta secara lingkungan fisik menyediakan pencahayaan dan sirkulasi udara yang ergonomis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja adalah komponen yang mempengaruhi kinerja (Yuliantari & Prasasti, 2020) walaupun ada pula penelitian lain yang mengatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Arianto, 2013).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti melakukan penelitian replikasi dari (Yuliantari & Prasasti, 2020), dengan topik penelitian analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arianto Darmawan Cimahi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Pengertian Lingkungan Kerja*

Definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014) dan Isyandi (2004) sama-sama menyoroti aspek penting lingkungan kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap karyawan dan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Dengan berfokus pada penciptaan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat berdampak besar pada kepuasan, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan keterlibatan karyawan tetapi juga mengarah pada peningkatan kinerja, kerja tim yang lebih baik. Penting bagi SDM dan manajemen untuk secara aktif menilai dan meningkatkan lingkungan kerja dengan mendengarkan umpan balik karyawan, mengatasi masalah, dan menerapkan inisiatif yang mempromosikan suasana yang mendukung dan kondusif. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja tidak hanya mencakup alat dan bahan fisik yang digunakan dalam proses kerja tetapi juga lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja. Ini termasuk faktor-faktor seperti tata letak fisik ruang kerja, pengaturan stasiun kerja, dan metode kerja keseluruhan yang digunakan oleh individu atau kelompok. Dengan kata lain, Sedarmayanti (2014) menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek-aspek nyata di tempat kerja yang berdampak langsung pada pekerjaan individu. Singkatnya, definisi Sedarmayanti (2014) lebih berfokus pada aspek fisik dan organisasi dari lingkungan kerja, definisi Isyandi (2004) menyoroti faktor lingkungan yang secara langsung dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Kedua perspektif tersebut berharga dalam memahami perbedaan dimensi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap karyawan.

Di sisi lain, Isyandi (2004) menekankan aspek lingkungan kerja yang lebih luas yang dapat berdampak pada karyawan. Isyandi (2004) menyebutkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti:

1. Suhu, mempertahankan suhu yang nyaman di tempat kerja sangat penting untuk kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lalu ada kelembapan, Tingkat kelembapan yang tepat berkontribusi pada lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.
2. Ventilasi, ventilasi yang memadai membantu menghilangkan polutan, bau, dan udara pengap, serta meningkatkan kualitas udara dalam ruangan.
3. Pencahayaan, pencahayaan yang tepat sangat penting untuk kenyamanan dan akurasi visual di tempat kerja. Pencahayaan yang kurang dapat membuat mata cepat lelah, sedangkan pencahayaan yang berlebihan dapat menyebabkan silau.
4. Tingkat kebisingan, tingkat kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu dan mengganggu konsentrasi dan komunikasi karyawan.
5. Kebersihan tempat kerja, menciptakan tempat kerja yang bersih dan rapi sangat penting untuk mempromosikan suasana yang sehat dan profesional
6. Kecukupan peralatan kerja, menyediakan peralatan kerja yang diperlukan dan fungsional bagi karyawan sangat penting untuk produktivitas dan kinerja mereka.

Elemen-elemen ini penting karena dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas secara efektif.

## 2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pawirosumarto et al. (2017) lingkungan kerja fisik mengacu pada aspek nyata dari tempat kerja yang secara langsung berdampak pada kondisi kerja karyawan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Ini mencakup berbagai elemen seperti ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan, dan bahan yang tersedia untuk karyawan. Terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2014) yaitu pencahayaan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan bau tidak sedap di tempat kerja. Dengan memastikan kondisi optimal untuk pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan meminimalkan bau tak sedap, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara fisik. Ini, pada gilirannya, mempromosikan kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kepuasan secara keseluruhan.

### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam suatu organisasi. Hubungan ini dapat mencakup interaksi dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan. Menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang positif sangat penting untuk membina hubungan kerja yang sehat dan produktif (Sedarmayanti, 2014).

Hubungan kerja yang terjalin merupakan inti dari bentuk lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2014), hubungan kerja di antara karyawan sangat penting untuk kerja sama tim yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi. Konflik dalam hubungan ini dapat berdampak negatif pada suasana kerja dan menurunkan moral karyawan. Selain itu, sikap atasan terhadap bawahan memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan kepuasan kerja. Dengan mengutamakan hubungan kerja yang kuat dan menumbuhkan sikap positif antara karyawan dan atasan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang memupuk kerja sama, meningkatkan moral, dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

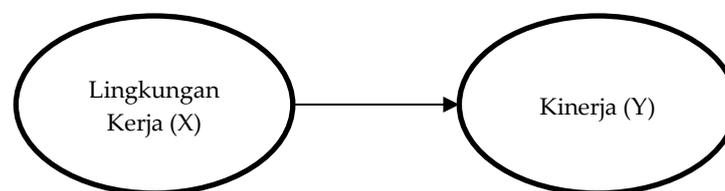
## 2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja pekerjaan (*job performance*) atau prestasi kerja aktual (*actual achievement of work*) adalah istilah yang mengacu pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kasmir, 2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya. Istilah "kinerja" mencakup hasil, pencapaian, dan hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan sehubungan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Baik kualitas maupun kuantitas merupakan komponen penting dari kinerja karyawan, Sedangkan menurut Mangkunegara (2009), kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil atau *outcome* yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Ini mencakup efektivitas dan efisiensi di mana karyawan memenuhi tugas mereka, mencapai tujuan, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kualitas dan kuantitas kinerja merupakan pertimbangan penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara keseluruhan. Kualitas adalah ukuran penting untuk kinerja. Salah satu istilah untuk kualitas kerja adalah seberapa baik atau efektif pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, yang mencakup hal-hal seperti keakuratan, ketelitian, efisiensi, dan kepuasan umum dalam menyelesaikan tugas. Dengan

mengukur kualitas kerja, organisasi dapat menemukan kekuatan dan kelemahan mereka, memberikan umpan balik dan pembinaan yang diinginkan, menerapkan program pelatihan atau pengembangan, dan menemukan dan menghargai kinerja berkualitas. Kemudian kuantitas adalah jumlah keluaran atau produksi yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Ini biasanya diukur dalam unit produksi, seperti jumlah produk yang diproduksi, volume barang yang diproses, atau jumlah layanan yang diberikan. Organisasi dapat menilai kapasitas produksi dan tingkat *output* mereka dengan bantuan pelacakan. Selain itu, ketepatan waktu adalah pengukuran seberapa baik tugas diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan. Memenuhi tenggat waktu, jadwal, atau target produksi adalah tujuan utamanya. Terakhir, efektivitas adalah ukuran yang mengukur seberapa efektif sumber daya organisasi digunakan untuk mencapai tujuan produksi. Ini termasuk teknologi, bahan baku, energi, dan uang. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya ini untuk menghasilkan hasil yang paling optimal. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan, dan efisiensi umum dengan meningkatkan efisiensi.

#### 2.4 Kerangka Konseptual, Model Penelitian dan Hipotesis

Salah satu cara yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dengan menciptakan atmosfer kerja yang penuh kekeluargaan, membuat kebijakan perusahaan yang adil dan transparan serta secara lingkungan fisik menyediakan pencahayaan dan sirkulasi udara yang ergonomis. Pernyataan diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Yuliantari & Prasasti (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Namun walaupun demikian penelitian Arianto (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti melakukan penelitian replikasi dari Yuliantari & Prasasti (2020) dengan model penelitian berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:  
*H: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arianto Darmawan Cimahi.*

### 3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan jenis penelitian kausal untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini akan diuji kebenarannya. Selain itu, penelitian ini menggunakan regresi sederhana untuk mengukur bagaimana variabel bebas dan variabel terikat berpengaruh satu sama lain. Penelitian ini melibatkan 90 karyawan PT Arianto Darmawan Cimahi, dengan taraf kesalahan 5%, dan sampel minimal adalah 73 orang. Ketentuan sampel digunakan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). metode untuk mengumpulkan data dengan menggunakan data awal yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian. Metode pengujian instrumen penelitian adalah Uji Validitas, yang dilakukan dengan program SPSS. Pernyataan dianggap valid apabila signifikansi  $\leq 0,05$  (Suliyanto, 2018). Uji Reliabilitas: Kuesioner dianggap reliabel jika hasil koefisien *Alpha* lebih

besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 (Sugiyono, 2017). Teknik Analisis Data menggunakan Uji F (Uji Hipotesis) dan Analisis regresi sederhana.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form*, penyebaran ini dilakukan selama satu bulan yaitu dari tanggal 17 April 2023 hingga 17 Mei 2023. Kemudian diketahui jumlah responden yang mengisi sebanyak 78 orang yang semuanya merupakan karyawan PT Arianto Darmawan di Kota Cimahi. Jumlah responden yang mengisi melebihi jumlah sampel minimal (73 orang), setelah ditelaah semua kuesioner tersebut layak untuk diolah lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah profil dari responden, berdasarkan jenis kelamin responden laki - laki sebanyak 78 orang (100%), kemudian berdasarkan usia diketahui usia paling muda adalah 22 tahun dan yang paling tua adalah 69 tahun dengan rata-rata usia di atas 45 tahun yaitu sebanyak 40 orang (51,28%). Selanjutnya berdasarkan status pernikahan yaitu sebanyak 72 orang (92,31%) telah menikah, kemudian berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 54 orang (69,23%) merupakan tamatan SMK. Kemudian responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 52 orang (66,67%) bekerja selama 10 tahun lebih, selanjutnya berdasarkan asal kota responden sebanyak 30 orang (38,46%) berasal dari Kota Bandung, kemudian berdasarkan jabatan pekerjaan sebanyak 17 orang (21,79%) merupakan karyawan bagian dasar & kelistrikan.

Dari hasil pengambilan data di lapangan, diketahui hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan menggunakan program *Statistical Pacages for Social Science* (SPSS) versi 20, yang dilakukan kepada 78 responden karyawan PT Arianto Darmawan Cimahi adalah sebagai berikut pada hasil uji validitas diketahui jumlah item yang digunakan adalah sebanyak 10 item dan semua item dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, item pernyataan tersebut dianggap valid dengan melihat signifikansi  $\leq 0,05$  (Suliyanto, 2018).

Dari hasil pengambilan data hasil di lapangan, diketahui hasil uji validitas variabel kinerja dengan menggunakan program *Statistical Pacages for Social Science* (SPSS) versi 20, yang dilakukan kepada 78 responden karyawan PT Arianto Darmawan Cimahi adalah sebagai berikut pada hasil uji validitas jumlah item yang valid adalah sebanyak 8 item dan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, item pernyataan tersebut dianggap valid dengan melihat signifikansi  $\leq 0,05$  (Suliyanto, 2018).

Hasil uji reliabilitas skala lingkungan kerja menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,835. Dengan demikian skala lingkungan kerja ini tergolong reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas skala kinerja menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0, 876. Dengan demikian skala kinerja ini tergolong reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.329	.320	3.382

a. Predictors: (Constant), LK\_TOTAL

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Penelitian

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	425.482	1	425.482	37.201	.000 <sup>b</sup>
Residual	869.236	76	11.437		
Total	1294.718	77			

a. Dependent Variable: KIN\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), LK\_TOTAL

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Penelitian

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.191	3.291		7.350	.000
	LK_TOTAL	.351	.058	.573	6.099	.000

a. Dependent Variable: KIN\_TOTAL

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, kami menemukan bahwa nilai F hitung sebesar 37,201 memiliki tingkat signifikansi atau nilai p sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena probabilitas (0,000) signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Berdasarkan koefisien variabel bebas yang dapat dimasukkan ke dalam model regresi maka dapat diketahui persamaan matematis sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 24,191 + 0,351 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Keterangan:

24,191 : konstanta

Y : Kinerja

X : Lingkungan Kerja

0,351 : Koefisien Regresi Variabel Bebas

Diketahui, koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,329 artinya bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh sebesar 32,9% dan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, faktor-faktor lain tersebut berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu budaya organisasi, motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Kerja, diketahui *mean indicator* yang memiliki nilai terendah dari aspek lingkungan fisik yaitu adalah mengenai kurangnya pencahayaan dan sirkulasi udara. Hal ini menurut pandangan peneliti adalah merupakan salah satu penyebab karyawan PT Arianto Darmawan pulang kantor lebih awal, karena karyawan merasa tidak betah dan tidak nyaman. Selain itu, pencahayaan yang kurang membuat karyawan dapat memiliki risiko kerja yang tinggi. Dari aspek lingkungan kerja non fisik, *mean indicator* yang memiliki nilai terendah adalah dalam hal kebijakan/sistem karier yang tersedia dalam perusahaan hal ini akan membuat demotivasi kepada para karyawan perusahaan karena apabila dilihat dari profil responden yang 100% adalah laki-laki akan membuat pekerjaan mereka "kurang menantang" dan hal inilah menurut pandangan peneliti yang membuat karyawan datang terlambat ke kantor.

Kemudian diketahui secara deskriptif dari variabel Kinerja, hal yang menjadi masalah adalah memiliki masalah dalam hal ketepatan waktu, dilihat dari hasil responden menunjukkan bahwa 30 orang (38,46%) berasal dari Kota Bandung. Hal inilah yang menyebabkan rata-rata para

karyawan mengalami keterlambatan jam masuk kerja, dengan beberapa alasan seperti lokasi rumah dengan kantor yang cukup jauh dan alasan keluarga.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 32,9%. Bagi PT Arianto Darmawan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para karyawannya memiliki semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dalam menghasilkan mesin-mesin yang berkualitas tinggi. Selain itu, pihak manajemen perusahaan dengan segera harus melakukan perbaikan tempat kerja yang lebih baik dalam sirkulasi udara dan pencahayaan untuk mengurangi risiko kerja. Dan juga pihak manajemen perusahaan perlu membuat sistem pemberian imbalan, di mana sistem tersebut dapat membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi pula untuk bekerja, dalam arti tidak datang terlambat dan pulang lebih cepat, dengan sistem pemberian imbalan yang tepat hal ini akan menjadi efektif, karena mayoritas dari karyawan adalah 100% laki-laki, rata-rata usia di atas 45 tahun yaitu sebanyak 40 orang (51,28%) dan berdasarkan status pernikahan yaitu sebanyak 72 orang (92,31%) telah menikah hal ini menunjukkan dengan tambahan manfaat ekonomi akan membantu mereka sebagai kepala keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- dwianto, agung surya, Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Fajriani, A., Septiari, D., Kunci, K., Pekerjaan, B., & Karyawan, K. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Gunawan, M., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2019). Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitannya dengan Kelelahan Kerja (Burnout) dan Disiplin Kerja. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17, 22. <https://doi.org/10.17509/strategic.v17i1.17533>
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- PRATIWI, M. I. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perlambatan Ekonomi Sektor Umkm. *Jurnal Ners*, 4(2), 30–39. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1023>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4, 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>