



ANALISIS KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI MAKASSAR

Muhammad Tamrin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email : tamrin.kampus@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antar kondisi lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 350 orang dengan teknik penarikan sampel dengan menggunakan simple random sampling dimana jumlah populasi di jadikan sampel tanpa melihat kriteria dari seluruh populasi dengan jumlah sampel sebanyak 350 orang. Pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur PT. Sinar Sulawesi di Kota Makassar.

Kata Kunci: lingkungan kerja ; kinerja karyawan

Abstract: *This study aims to analyze the effect of the relationship between physical environmental conditions on the performance of employees in manufacturing companies in Makassar, either partially or simultaneously. This research is an explanatory research using a quantitative approach and data collection techniques through questionnaires and observations. The population in this study was 350 people with a sampling technique using simple random sampling where the population was sampled without looking at the criteria of the entire population with a sample of 350 people. Hypothesis testing using SPSS tools. The results showed that the condition of the physical environment had a positive and significant effect on employee performance at the PT. Sinar Sulawesi in Makassar City.*

Keywords : *work environment ; employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Kondisi lingkungan fisik yang tidak kondusif, terlihat pada ruang kerja yang sempit sehingga membuat suasana kerja terasa panas dan gerah, suara berisik, sehingga seringkali membuat tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan, dan lampu penerangan pada ruangan kerja yang tidak terang, lahan parkir kendaraan untuk mobil dan motor yang terbatas. Fenomena fenomena yang terjadi tentunya akan menghambat produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan.

Persaingan industri yang semakin kompetitif membawa pengaruh pada dunia industri baik sektor manufaktur maupun jasa. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan menghasilkan produk yang berkualitas. Kemampuan perusahaan dalam menghasilkan produk yang berkualitas tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang digunakan. Dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja

karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dan para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi (Ramma, 2017).

Di dalam kondisi lingkungan fisik merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang dimaksud adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, music, keamanan maupun kebisingan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam Mochammad Al Musadieg mengungkapkan “bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara tidak langsung maupun secara langsung”. Sedangkan menurut Nitisemito (2001 : 183) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam rangka menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Serta menurut Sarwoto (1991 :91) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tempat dimana bekerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja, lebih lanjut yang dikemukakan Manullang (1990:61-62) mengatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan akan tetapi meningkatkan efesiensi kerja karyawan.” (Musaddieq, 2014)

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kondisi Lingkungan Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja diperusahaan mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat

hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja Fisik pada penelitian yang dilakukan Lasmiani (2013) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menjaga produktivitas karyawannya setiap perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

2. Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya sehingga mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dengan perilaku yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang sangat dekat dengan karyawan, apa dan siapa yang ada disekitarnya, dimana karyawan itu bekerja, dan bagaimana kondisi tempat kerjanya. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014).

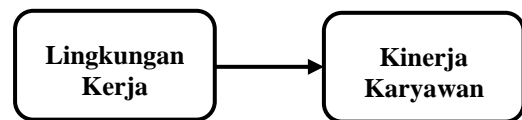
Menurut McCormick dan Tiffin (2005) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widianingrum dan Djastuti (2016) yang mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan terawat akan menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi penunjang kemudahan dalam beraktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Maka dari itu, memperhatikan lingkungan fisik kerja merupakan salah satu cara membuat karyawan berproduktifitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) yang mengatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa juga disebut lingkungan rekan kerja yang merupakan lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Kinerja seorang karyawan selalu berkesinambungan dan berhubungan dengan rekan kerjanya. Semakin baik lingkungan rekan kerjanya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena (Sugiyono, 2013) (dalam Kumara dan Utama, 2016:8). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena peneliti ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel lingkungan kerja (X) sebagai variabel independent, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent

Teknik Pengumpulan Data, Observasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lokasi yang dijadikan obyek penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Teknik

angket adalah pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur karyawan pada kantor Pusat PT. Sinar Sulawesi Makassar yang berjumlah 350 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus sloving. Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 350 orang dengan tingkat kesalahan 10%, maka sampel 75 responden.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Bogdan dalam sugiyono, 2013:24).

Berdasarkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini maka data yang diperoleh akan di olah dan di paparkan berdasarkan statistic deskriptif. untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS.

Uji Hipotesis. Dalam uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji fiest yaitu dengan cara membandingkan antara F table, dengan rumus secara matematis sebagai berikut : Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima (Sugiyono 2006 : 11). Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial.apabila t hitung \geq t tabel

maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan variabel independen (lingkungan kerja) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan kata lain tidak ada pengaruh dari variabel yang diuji.(Sugiyono 2006: 124). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengujian pada pengaruh kondisi lingkungan fisik terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Sinar Sulawesi Makassar. Hasil tersebut dibuktikan melalui pengujian dimana nilai signifikansi pada variable kondisi lingkungan fisik (X) menghasilkan nilai yang lebih kecil dari angka probabilitas 0.05 sedangkan untuk nilai perbandingan t hitung dengan t tabel, dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil temuan tersebut maka sesuai dengan pedoman keputusan. sementara untuk nilai unstandardized coefficients beta yang menunjukkan arah yang positif sehingga dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan fisik (X) dapat mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka hipotesis dapat diterima yaitu kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan fisik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diterimanya, dimana lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat membantu pekerjaan atau karyawan dalam pekerjaannya (Nitisemo, 1982). Hal ini sesuai dengan pendapat Sundastrom (dalam Saleem, 2012), Kebanyakan orang menghabiskan sekitar 60 persen dari hidupnya dalam lingkungan kerja fisik yang sangat mempengaruhi perilaku, moral mereka, kemampuan dan kinerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Roelefsen bahwa salah kondisi seseorang karyawan dalam bekerja harus dalam kondisi lingkungan fisik yang optimal dan nyaman sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal pada PT. Sinar Sulawesi Makassar.

KESIMPULAN

Kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sulawesi Makassar. Dengan peningkatan kondisi lingkungan fisik maka akan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sulawesi Makassar. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam Pasir Pengaraian.

Nur A., A., dan Rini N. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan

mencapai tujuan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Soelehan dan Suwandi Sukartaat Maja (2009), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Printis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok.
- Swasto S., Bambang Sunuharyo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Fatma,
- Dinda. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto.
- Adiwinata, Ivan. 2014. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV Intaf Lumajang.
- Jerry M., Tjia Fie T., dan Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, Vol. 3 No. 1. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Komunikasi, BINUS University.
- Kartika Yuliantari, Ines Prasasti. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1, Maret 2020. E-ISSN 2550-0791. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Triana S., Neni. 2017. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia
- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng

- dan D.I.Yogyakarta). Diponegoro Journal of Management, Vol. 6 No. 4, tahun 2017. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Khanifah N., Suhada. 2015. Pengaruh Kondisi kerja, gaya Kepemimpinan dan stress Kerja terhadap kinerja Karyawan. Skripsi.