

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros

Nurdin Latif¹, Azhary Ismail², Nurmega³, Andi Irwan⁴

Manajemen STIM – LPI Makassar

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795>

Abstrak

Kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Makassar diteliti dalam penelitian berjudul “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Kondisi tempat kerja berdampak pada produktivitas karyawan, menurut sebuah penelitian baru. Menggunakan metode kualitatif, ukuran sampel 36 karyawan dikumpulkan untuk penelitian ini. Kami mengeluarkan survei kepada orang-orang yang menanggapi untuk mengumpulkan informasi. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah pengaturan kerja (X) dan output karyawan (Y). Menggunakan Cronbach Alpha, tingkat reliabilitas diukur sebelum regresi linier digunakan untuk menguji data. Hipotesis dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji-t setelah ambang batas signifikansi 5 persen ditentukan.

Studi regresi linier dasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. R², atau koefisien determinasi, menyumbang 44,3% dari varians dalam kinerja karyawan. Namun, sisanya dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Produktivitas dan kinerja pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, menurut hasil uji-t.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2022 Andi Irwan

✉ Corresponding author :

Email Address : andiirwan261@gmail.com

PENDAHULUAN

Mendapatkan keuntungan yang tinggi adalah salah satu tujuan utama perusahaan, dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan lain juga. Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawannya adalah contoh bagaimana sebuah bisnis dapat mempertahankan dirinya sendiri dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat saat bisnis itu tumbuh atau berkembang. Tidak mungkin memisahkan aktivitas dan energi individu dari upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia adalah jantung dari segala sesuatu yang dilakukan bisnis, dan mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Pada akhirnya, tidak ada pengganti manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting, dan manajemen dan administrasi yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah tempat kerja. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan.

Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di lingkungan kerja. Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman. Sebagai hasil dari pengurangan ketidakhadiran karena hari libur yang lebih sedikit, peningkatan produktivitas, kualitas yang lebih baik dan biaya medis dan asuransi yang lebih rendah, kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, keuntungan lingkungan kerja yang sehat dan aman akan diperoleh selain rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih tinggi karena peningkatan citra perusahaan.. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja. Di tempat kerja, karyawan akan lebih produktif karena mereka akan betah di sana. Tugas akan dilakukan dengan benar, tepat waktu, dan para pekerja akan puas. Banyak teori telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, dan ini diperkuat dan ditingkatkan oleh fakta bahwa ada banyak jenis lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Unsur kinerja meliputi pengaruh internal dan eksternal, menurut Timple dilansir Mangkunegara (2004:31). Hal-hal yang memengaruhi kesuksesan seseorang di tempat kerja dikenal sebagai "faktor eksternal". Karakteristik lingkungan kerja memiliki efek langsung pada kinerja karyawan, yang sangat terkait dengan proses pencapaian tujuan bisnis. Dalam hal apakah seseorang dapat berfungsi pada tingkat yang tinggi atau tidak, motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat stres adalah faktor-faktornya.

Untuk wilayah SULSEL dan SULTRA, dealer utama Toyota adalah NV Hadji Kalla, yang memiliki total lima dealer utama. Bisnis semacam ini, PT. Hadji Kalla, terlibat dalam industri otomotif dan perdagangan, dan terdiri dari banyak bagian yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengelola seluruh sumber daya manusia perusahaan akan membutuhkan bantuan sumber daya manusia yang baik yang mampu mengelola seluruh sumber daya manusia perusahaan dan juga memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi. Mempertahankan profitabilitas PT. Hadji Kalla Cabang Toyota Maros dalam persaingan yang ketat saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi. Karena terletak di lokasi pusat kota yang ramai, PT. Staf Hadji Kalla Toyota Cabang Maros mungkin terganggu oleh kebisingan dan gangguan lainnya.

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung kepada perusahaan tersebut dan selain melakukan observasi peneliti juga melakukan Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi pertanyaan tertutup dan terbuka tersebut. Pertanyaan tertutup dalam kuesioner tersebut menyajikan sebuah pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur dibarengi dengan pertanyaan mengenai tanggapan yang telah diberikan dengan bentuk pertanyaan terbuka yang diungkapkan dengan tulisan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif, yang dilakukan saat pengumpulan data berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas lingkungan kerja (X)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
1	0,606	0,329	Valid
2	0,638	0,329	Valid
3	0,655	0,329	Valid
4	0,575	0,329	Valid
5	0,569	0,329	Valid
6	0,590	0,329	Valid
7	0,562	0,329	Valid

Sumber:: olahan data SPSS 2021

Kesimpulan bahwa setiap pertanyaan adalah sah dapat diambil dari yang menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja (X).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Corrected item total correlatin (r hitung)	r tabel	Valid
1	0,712	0,329	Valid
2	0,778	0,329	Valid
3	0,744	0,329	Valid
4	0,813	0,329	Valid
5	0,804	0,329	Valid
6	0,802	0,329	Valid

Sumber : olahan data SPSS 2021

Korelasi substansial ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) ada antara variabel kinerja karyawan setiap pertanyaan (Y) dan koefisien korelasinya (Y) pada Tabel 5.6, yang menunjukkan validitas semua kemungkinan jawaban pertanyaan.

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.703	7

Sumber : olahan data SPSS 2021

Variabel kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.869	6

Sumber : olahan data SPSS 2021

Menurut nilai Cronbach's Alpha dari kedua variabel (X dan Y), aman untuk mengatakan bahwa tanggapan pada setiap item kuesioner dapat dipercaya. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0. Faktor yang diukur adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Semuanya telah ditemukan dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.255	1	125.255	28.781	.000 ^b
	Residual	147.967	34	4.352		
	Total	273.222	35			

Sumber: olahan data SPSS 2021

Berdasarkan hasil Tabel 5.7 diketahui nilai signifikansi antara 0,00 dan 0,05 yang berarti model regresi dapat digunakan untuk meramalkan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi person bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). jika nilai signifikansi < 0,05 maka berkorelasi atau terdapat hubungan, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi atau tidak terdapat hubungan.

Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

Sumber : olahan data SPSS 2021

Variabel tempat kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.8, berkorelasi positif dan negatif ($r = 0,677$), seperti yang terlihat pada grafik. Akibatnya, tampaknya ada hubungan antara lingkungan tempat kerja dan kinerja karyawan: nilai signifikan dari kedua variabel (X) dan (Y) keduanya di bawah ambang batas signifikansi 0.

Kesimpulan: Ada hubungan yang baik antara budaya tempat kerja perusahaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Y), dengan korelasi yang tinggi antara keduanya.

Uji Koefisien Determinasi

Saat menghitung koefisien determinasi, persentase digunakan untuk menunjukkan seberapa efektif model seseorang menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Dalam kisaran nol sampai satu, koefisien determinasi digunakan. Ketika koefisien korelasi mendekati satu, itu berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Dengan menggunakan koefisien determinasi, diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.677 ^a	.458	.443	2.08614	.458	28.781	1

Sumber : olahan data SPSS 2021

Seperti terlihat pada Tabel 5.9, besarnya nilai korelasi yang dinilai dengan menggunakan adjusted R square adalah 0,443 yang merupakan angka signifikan. Terdapat korelasi 44,3 persen antara variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Sisanya 55,7 persen diperhitungkan oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja, bakat kerja, motivasi, disiplin kerja, teknologi, dan lain-lain.

Uji Parsial (Uji Statistik T)

Uji parsial, yang sering dikenal dengan uji t, digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika dipertimbangkan secara terpisah (parsial). Berikut ini adalah tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pengujian:

Ho : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan yaitu tingkat kepercayaan 95% atau $(\alpha) = 0,05$. Serta nilai $t \text{ tabel} = t_{\alpha/2; n-k-1} = (0,05/2; 36-2-1) = (0,025; 33) = 2,03452$. Ho diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{zig}(\alpha) > 0,05$. Sedangkan Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{zig} < 0,05$. Adapun hasil dari uji t sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.282	2.529		5.251	.000
LINGKUNGAN KERJA	.508	.095	.677	5.365	.000

Sumber : olahan data SPSS 2021

Dengan asumsi temuan perhitungan statistik, nilai t 5,365 dan 2,034, masing-masing, ditemukan signifikan secara statistik, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan hasil tabel 5.10 dan prosedur uji t. Akibatnya, Ho dianggap tidak memenuhi syarat untuk dipertimbangkan. Temuan ini menunjukkan bahwa Karyawan PT.Hadji Kalla Toyota Maros berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan bermakna.

SIMPULAN

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti yang dapat ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linier dasar. Hanya 44,3 persen kinerja pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, sedangkan 55,7 persen, banyak faktor tambahan yang berperan, beberapa di antaranya belum diselidiki dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dalam beberapa cara oleh faktor-faktor di tempat kerja, menurut hasil studi parsial (uji t).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pekerja After Sales (Layanan) PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena temuan penelitian yang mengkaji topik (Layanan). Hal ini menunjukkan bahwa semakin menyenangkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Referensi :

- Adianto, Adianto. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2021, 1.1.
- Afif Setiawan, Sef. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2018. Phd Thesis. Iain Salatiga

- Ahmad, Rizal. Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (Jmb)*, 2019, 31.1: 15-21.
- Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona. *Jurnal International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding (Ijmmu)* 2020, 7.8 : 642-657
- Andi Irwan, Andi Irfan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Kinerja 2021, 18.2 : 218 - 222
- Andi Syahrul M, Milka Pasulu, Andi Irwan Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kecakapan Antara Karyawan Dan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Upt Sulselbar. Seiko : Journal Of Management & Business, 5(1), 2022 : 435-441
- Anoki, Hardian Dito. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Langgeng Perbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi Karya Tulis Ilmiah Tidak Dipublikasikan, Program Sarjana (Si), Universitas Diponegoro 2010..
- Ferawati, Apfia. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 2017, 5.1
- Ishaya, Salis R. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2017, 6.2: 94-107.
- Lestary, Lyta; Chaniago, Harmon. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2017, 3.2: 94-103.
- Moulana, Ferry; Sunuharyo, Bambang Swasto; Utami, Hamidah Nayati. 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*, 2017, 44.1: 178-185.
- Nabawi, Rizal. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020, 2.2: 170-183.
- Prayudi, Ahmad. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 2017, 3.2: 20-27.
- Rismayanti, Revilia Dian; Al Musadieq, Mochammad; Aini, Edlyn Khurotul. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018, 61.2: 118-126.
- Siagian, Tomy Sun; Khair, Hazmanan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2018, 1.1: 59-70.
- Sunarsi, Denok, Et Al. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. In: *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*. 2020. P. 117-123
- Susan, Eri. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019, 9.2: 952-962.)
- Tambunan, Anggiat Parluhutan. Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2018, 4.2: 175-183.
- Yusram Adi, Andi Irwan, Andi Irfan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Of Manajemen Yume*, 2021, 4.3 : 445-451