

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya

Miftahudin
Universitas Pertiwi
miftahudin@pertiwi.ac.id

ABSTRAK

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik tentunya dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan suatu perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai peran dalam memberikan kenyamanan baik secara fisik maupun secara psikologis kepada karyawan di lingkungan perusahaan, lingkungan yang baik tentunya bisa jadi dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya dengan lokasi kerja di Cempaka Putih..

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 62 karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya dengan teknik analisis data regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau biasa disingkat menjadi **PLN**, merupakan suatu badan usaha milik negara Indonesia yang dalam kegiatannya bergerak di bidang ketenagalistrikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan listrik di wilayah Indonesia. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan dengan jumlah karyawan 52.116 Pegawai/ Employees (42.755 PLN Holding & 9.361 *Subsidiary*) ini mengelola sejumlah pembangkit listrik dengan total kapasitas terpasang mencapai 64.553 MW.

Untuk mewujudkan visi “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”, tentunya kinerja karyawan perusahaan plat merah ini harus mendapat perhatian khusus di semua aspek bidang. Salah satu upaya mewujudkan profesionalisme karyawannya, lingkungan kerja merupakan hal yang menjadi salah satu prioritas utama untuk menunjang kegiatan pelayanan terhadap masyarakat yang perlu ditata dengan baik. Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja menjadikan karyawan lebih *secure* (aman) secara fisik dan psikologis. Beberapa lingkungan kerja

terutama yang bersifat *indoor* seringkali dibuat dengan *layout* untuk memudahkan aksesibilitas karyawannya, disamping kondisi fisik yang memberikan dukungan kepada karyawan yang bekerja, misalnya tingkat kelembaban, pencahayaan, ventilasi, aksesibilitas, tingkat kebisingan dan lain sebagainya.

Untuk itu penulis tertarik meneliti dengan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN distribusi wilayah Jakarta Raya Cempaka Putih. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan sangat berpengaruh terutama pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil **penelitian** (Lyta Lestary & Harmon Chaniago, 2017) 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. Hasil penelitian lebih lanjut dari (Andi Irwan & Andi Irfan, 2021) di mana dalam penelitiannya menyatakan dengan menggunakan data kuantitatif dengan taraf nyata (0,479) Significancy (0,133) diketahui bahwa H_0 diterima dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo. Hasil penelitian (Ronald Donra Sihalohe & Hotlin Siregar, 2020) menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya (I Made Sandi Rastana et al., 2021) berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya. Tentunya kebaharuan penelitian ini belum terdapat penelitian sebelumnya menyangkut variabel lingkungan kerja di wilayah tersebut, selain itu penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana dengan metode kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Banyak ahli manajemen menyampaikan definisi terkait lingkungan kerja di mana menurut Munandar dalam (Anggiat P. Tambunan, 2018), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

Membahas lingkungan kerja tentunya tidak hanya membicarakan tentang lingkungan fisik saja, akan tetapi juga di dalamnya terdapat lingkungan nonfisik, hal ini disampaikan definisi lingkungan kerja menurut Supardi dalam (Virginia A. J. Rampisela & Genita G. Lumintang, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik

Beberapa pendapat lain, lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti dalam (Sri Wahyuningsih, 2018) mendefinisikan, “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”). lebih lanjut Sunyoto dalam (Sri Wahyuningsih, 2019) mendefinisikan, ”Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Kinerja Karyawan

Beberapa ahli menyatakan bahwa peran penting kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan, Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

Dalam pemahaman kinerja, adakalanya kita harus memahami juga beberapa indikator yang melekat pada definisi kinerja itu sendiri, Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Indikator kinerja meliputi *quantity* (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama).

Tentunya untuk membahas pengertian kinerja dapat dilihat dari beberapa sudut pandang yang lainnya, berikut menurut Mangkunegara dalam (Lysta Lestary & Harmon, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya. Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) dalam (Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, et al., 2023) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada** PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya.

Sampel

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya Cempaka Putih yang berjumlah 62 karyawan, dengan teknik pengambilan sample adalah *simple random sampling*. Menurut Lijan Sinambela, dalam (Pristanto Ria Irawan, Taryanto, et al., 2023) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$ Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_0: \rho \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan memahami dua variabel bebas dan terikat yang masing-masing memiliki definisi operasional lainnya, tentunya akan lebih dapat memberikan pemahaman dengan menggunakan definisi operasional suatu variabel. Definisi operasional variabel lingkungan kerja 1).Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin 4. Fasilitas kerja, variabel kompensasi; 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Dana pensiun, 7) fasilitas kelengkapan kerja, variabel; kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, disiplin kerja, ketelitian, inisiatif, dan efisiensi.

Sebagai deskripsi secara visualisasi, maka dalam penelitian ini dibuat desain penelitian yang dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh lingkungan kerja dalam hal ini sebagai variabel X, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= lingkungan kerja sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = kinerja **karyawan**.



Gambar 1 Desain Penelitian

Teknik Model Analisis

Untuk mengetahui seberapa kuat suatu hubungan variabel satu dengan variabel lainnya, maka digunakan analisis regresi dalam penelitian ini. Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016) dalam (Tri Novrizta Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X

Pemahaman pengertian dan konsep analisis regresi, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap instrumen variabel lingkungan kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen yang dinyatakan **valid 10 item**, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) ada **10 item** dinyatakan valid. Pengujian

menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,246$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,60$. Pada variabel lingkungan kerja (X) $r_{\text{hitung}} = 0,758$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kinerja karyawan (Y) $r_{\text{hitung}} = 0,913$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan **tabel 2** *coefficients* dapat digambarkan bahwa hasil analisis regresi linear sederhana, mengenai berapa besaran nilai t-hitung, tingkat signifikansi, serta dapat diketahui formula regresinya, untuk lebih jelas berikut hasil *coefficient* yang dilakukan dengan SPSS;

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta	t	
1	(Constant)	-1.280	3.576		-.358	.722
	x	1.131	.093	.845	12.223	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan sehingga dapat dijelaskan persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel lingkungan kerja yaitu; $Y' = (-1.280) + 1.131x$.

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan **Uji t**, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} <$ nilai t_{tabel} , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{\text{table}} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel, $t(0,025; 62-1-1) = t(0,025; 60) = 2,00$ maka $t_{\text{hitung}} 12,223 > t_{\text{tabel}} 2,00$ dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada **tabel 3** koefisien determinasi perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar **71,3%** terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **28,7%** dipengaruhi oleh faktor lain

yang belum diteliti. Kemudian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif **sangat kuat** nilai r sebesar **0,845** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.80- 1.00**).

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.709	2.512

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Data diolah dari SPSS

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada **PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya**. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung sebesar **12.223 > t-tabel 2.00**, dengan nilai sig sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai **t-hitung 12.223 > t-tabel 2.00**, dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada **PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya**.

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja. Maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

KESIMPULAN

Secara garis besar berdasarkan hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya** bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan karena t-hitung maka **t-hitung 12.223 > t-tabel 2.00**. Kemudian variabel **lingkungan kerja** memiliki pengaruh positif **kuat** nilai r sebesar r sebesar **0,845** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.80- 1.00**), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar sebesar **71,3%** terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **28,7%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y = (-1.280) + 1.131x$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).

- Andi Irwan, & Andi Irfan. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja (Jurnal Ekonomi Dan Manajemen)*, 18(2).
- Anggiat P. Tambunan. (2018). LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORETIS. *Jurnal Methonomi*, 4(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Wayan Wina Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Amrita*, 1(3).
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, & Romeli. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Shopee Xpress Koja Hub. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2).
- Pristanto Ria Irawan, Taryanto, & Gabrielle Melanie. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2).
- Ronal Donra Sihaloho, & Hotlin Siregar. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socia Secretum*, 9(2).
- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas. *Jurnal Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 57.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Tri Novrizza Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Virginia A. J. Rampisela, & Genita G. Lumintang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).