



THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NITTOH PRESISI INDONESIA

Yoga Prayogi, Nurwulan Kusuma, Elly Watti Noorhan

Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

Email: yogaprayogi552@gmail.com

Abstrack

The main problem to be studied in this research is the performance at PT Nittoh Presisi Indonesia, which is thought to be influenced by the work environment. The formulation of the problem in this study is how much influence the work environment has on the performance of employees of PT Nittoh Presisi Indonesia. The purpose of the author conducting this research is to determine and analyse the work environment and employee performance at PT Nittoh Presisi Indonesia, as well as the influence of the independent variable on the dependent variable. The method used in this research is a method with descriptive and verification approaches. Respondents in this study were employees at PT Nittoh Presisi Indonesia as many as 114 respondents. The data in this study are primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed. The results of data analysis that the author has done, it is found that there is a significant influence of the work environment simultaneously and partially on employee performance at PT. Nittoh Presisi Indonesia.

Keyword: *work environment, performance, PT Nittoh Presisi*

Abstrak

Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja di PT. Nittoh Presisi Indonesia, yang diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Nittoh Presisi Indonesia. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT. Nittoh Presisi Indonesia, serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Nittoh Presisi Indonesia sebanyak 114 responden. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Nittoh Presisi Indonesia

Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja, PT Nittoh Presisi

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangan nya tidak dapat dihindari yang berdampak dalam memudahkan pekerjaan manusia di era yang serba praktis ini, salah satunya adalah dengan munculnya perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan pesat dilingkup kegiatannya serta menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik didalam pekerjaannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Terry (2019) dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati (2021) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, menurut Kussrianto (2021) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021) bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua): Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada sekitar kantor atau tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, secara langsung berupa semua fasilitas yang ada di kantor sedangkan tidak langsung berupa suara bising, kebersihan, keamanan, sirkulasi udara, kelembaban dan lain sebagainya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 2022). Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi atau situasi yang menyangkut tentang hubungan kerja, seperti hubungan kerja sesama para karyawan ataupun hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Wursanto, 2019).

Di sisi lain, masalah kinerja karyawan perlu diperhatikan karena jika kinerja karyawan buruk bisa mengakibatkan perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang diinginkan (Wahyu Risyah, 2024), disini terdapat beberapa aspek dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain menciptakan suatu lingkungan yang baik, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Supit, 2019) dan lingkungan kerja bisa di katakan dengan suatu keadaan yang ada disekitar perusahaan baik di lingkungan fisik maupun non fisik (Sedarmayati, 2021). Karena memiliki keterkaitan satu sama lain dan keduanya harus seimbang karena jika keduanya seimbang hal ini bisa menciptakan hasil kerja yang baik, dan dengan menciptakan lingkungan yang baik maka memungkinkan para karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan, dan hasil kerjanya harus sesuai dengan standar yang sudah di berikan oleh perusahaan tersebut (Wibowo, 2023). Menurut Robbins & Coulter (2020) menjelaskan bahwa kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi (Ruky, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara A. A., 2020). Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Selain itu Bintoro dan Daryanto (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, supportive boss, dan bonus. Bernardin Russel (Sudarmanto, 2019) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu: Kualitas (Quality), Kuantitas (Quantity), Batas Waktu (Timelines), Penggunaan Sumberdaya (Cost Effectiveness), Kebutuhan Pengawasan (Need for Supervision) dan Pengaruh Antar Pribadi (Interpersonal Impact)

Saat ini PT Nittoh Presisi Indonesia yang mempunyai 160 karyawan dalam lingkungan kerja internalnya pada secara umumnya kurang efektif dan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menurun, disebabkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang ada di perusahaan tesebut kurang baik, hal ini terjadi karena ruangan kerja sempit, panas dan terdapat banyak nya dokumen yang tidak teratur atau bertumpuk yang letaknya di sekitar meja kerja maupun di belakang kursi tempat karyawan kerja. Hal ini membuat kondisi diruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreativitas dalam bekerja dan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama karyawan, pemimpin dengan karyawan yang baik akan menciptakan kinerja yang baik serta membuat para pekerja diperusahaan terbut lebih menyenangkan dan sebaliknya jika hubungan antara pemimpin dan karyawan dilingkungan kerja kurang kondusif maka hal ini bisa membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan pada PT Nittoh Presisi Indonesia.

Untuk kinerja karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia ada beberapa yang baik dan ada beberapa kurang baik karena komunikasi yang ada didalam tersebut kurang lancar antar para pemimpin dengan karyawannya sehingga beberapa pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak difahami dengan jelas oleh para karyawannya.

Dari beberapa faktor diatas untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Nitisemito, 2022). Kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tata ruang, dan kebisingan). maupun lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja dengan atasan dan hubungan antar karyawan). Perusahaan harus menyediakan kedua lingkungan tersebut dalam keadaan baik sehingga membuat para karyawan produktif dalam bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan

kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan penentu dari tujuan perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai.

Tabel 1.1 Data Fasilitas PT Nittoh Presisi Indonesia

No	Fasilitas	Kuantitas	Kualitas	Keterangan
1	Ruang kerja	6	Bagus	
2	Ac	13	Bagus	
3	Toilet	4	Bagus	
4	Mushola	1	Bagus	
5	Wifi &. Lain		Bagus	Tergantung Kebutuhan
6	Meja	35	Bagus	
7	Alat Tulis Kantor		Bagus	Tergantung Kebutuhan
8	Kursi	63	Bagus	
9	Ruang Metting	1	Bagus	
10	Komputer	29	Bagus	
11	Printer	7	Bagus	
12	Rak Arsip	2	Bagus	
13	Handphone	30	Bagus	
14	Telepon	1	Bagus	
15	Brangkas	2	Bagus	
16	Gen set	1	Bagus	
17	Box File	20	Bagus	
18	Lapangan Parkir	1	Bagus	Luas

Sumber: PT Nittoh Presisi Indonesia

Pada tabel 1.1. dapat dilihat bahwa kondisi Lingkungan fisik pada PT Nittoh Presisi Indonesia baik, karena di bagian-bagian pekerjaan karyawan sudah memiliki ruangan tersendiri. Dan fasilitas yang ada di PT Nittoh Presisi Indonesia ini dikatakan bagus karna memiliki fasilitas yang lengkap. Akan tetapi di antara bagian-bagian ruangan tersebut terdapat beberapa yang dinilai kurang baik hal ini akan dijelaskan sebagai berikut: Bagian ruangan kerja karyawan bagus dan di dalam ruangan kerja tersebut ada beberapa karyawan yang bekerja dalam satu ruangan tersebut. Karena di kantor PT Nittoh Presisi Indonesia tersebut hanya terdapat beberapa ruangan saja mengakibatkan meja karyawan serta dokumen yang bertumpuk, fasilitas pendingin di setiap ruangan kerja hanya memiliki satu ac saja, sementara diruangan kerja tersebut ada beberapa karyawan dan ada beberapa ac yang ada diruangan masih dinilai kurang baik maka hal ini akan menimbulkan rasa panas serta kurang nyamannya dalam bekerja, fasilitas di bagian toilet di PT Nittoh Presisi Indonesia bagus, karena toilet yang ada sangat bersih, untuk fasilitas musholla kondisi nya kurang baik karena musholla tersebut kebersihannya belum terurus dan terdapat beberapa ac ada yang rusak di musholla tersebut sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman untuk melaksanakan ibadah, untuk wifi ruang bagian administrasi di PT Nittoh Presisi Indonesia bagus sehingga membuat karyawan nyaman untuk melakukan sebuah pekerjaan, untuk fasilitas meja yang ada dikantor lengkap dan bagus, untuk fasilitas alat tulis di PT Nittoh Presisi Indonesia lengkap sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja, untuk fasilitas kursi yang ada di kantor PT Nittoh Presisi Indonesia baik dan lengkap, untuk ruangan metting baik dan bersih dan kondisi didalam nyaman dan tidak panas, untuk komputer lengkap di setiap ruangan karyawan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, untuk fasilitas brangkas baik dan

lengkap, untuk fasilitas genset kualitasnya bagus, untuk box file masih kurang lengkap sehingga membuat dokumen- dokumen bertumbuh di belakang kursi para karyawan, terakhir untuk lapangan parkir di PT Nitttoh Presisi Indonesia sangat luas dan terdapat penghijauan dilapangan parkir tersebut, sehingga ketika para karyawan merasa stres atau lelah terhadap suatu pekerjaan yang di berikan dengan melihat penghijauan tersebut membuat para karyawan bisa mengembalikan semangat bekerja dan bisa menghilangkan lelah dan stres terhadap pekerjaan yang diberikan tersebut.

Dengan penjelasan di atas, maka dapat diketahui masih ada beberapa fasilitas yang kurang baik di lingkungan kerja tersebut sehingga menimbulkan kurang nyamannya dalam bekerja serta membuat kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang baik. Hal ini diakibatkan fasilitas yang ada di ruang lingkup kerja masih kurang kondusif.

Sementara itu di lingkungan kerja non fisik terdapat beberapa rekan kerja yang menyenangkan dan ada juga yang kurang menyenangkan, yang kurang menyenangkan akibat komunikasi yang kurang lancar hal ini membuat hubungan dan kinerja karyawan menjadi kurang baik serta ada beberapa pekerjaan yang kurang diketahui oleh para karyawan dan juga berpengaruh pada hasil kerja karena akibat dari komunikasi yang kurang lancar tersebut.

Lingkungan fisik dan non fisik yang baik didalam suatu perusahaan akan menciptakan hasil kerja yang baik dan juga bisa menciptakan hubungan yang harmonis di dalam bekerja, lingkungan yang baik akan membuat karyawan bekerjadengan merasa nyaman dan apabila hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan antar karyawan dengan atasan baik atau harmonis akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati tanpa adanya tekanan dan akan menimbulkan suatu komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat dan membuat para karyawan.

Dengan adanya berbagai fenomena di atas, permasalahan yang sering terjadi pada PT Nitttoh Presisi Indonesia salah satunya adalah kurangnya kualitas pada fasilitas-fasilitas yang ada di kantor dan terdapat beberapa ruangan kerja dan juga kurang terjalinnya hubungan yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan akibat dari komunikasi yang kurang lancar mengakibatkan hasil kerja karyawan menurun, seperti pekerjaan pengiriman barang tidak sampai kepemilik barang,hal ini membuat para karyawan dituntut agar lebih profesional dalam bekerja sehingga permasalahan yang terjadi di atas dikhawatirkan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karena kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari penjelasan di atas diperoleh keterangan bahwa lingkungan kerja yang buruk mengganggu para karyawan pada saat bekerja, baik lingkungan fisik dan non fisik. Seperti masih banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu karena tersedianya pendingin ruangan yang kualitas kurang baik, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, warna ruangan yang kurang menarik, penempatan meja yang masih perlu dilakukan perbaikan, serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Maka hal ini harus lebih diperhatikan karena menyebabkan kurang optimalnya tingkat kinerja karyawan seperti loyalty kerja dan menurunnya lingkungan Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas tulisan ini bertujuan pertama untuk mengetahui lingkungan kerja PT Nitttoh Presisi Indonesia. Kedua, untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai PT Nitttoh Presisi Indonesia, dan terakhir adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT Nitttoh Presisi Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalannya penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2019). Lingkungan kerja juga adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2021). Sementara itu, pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan (Kussrianto, 2021).

Lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu (Budiyono, 2004). lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai- nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Gomes F. C., 2023). Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada (Mahmudah dalam Zai, 2024) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan lingkungan kerja fisik segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Abdullah, 2024).

Menurut Sedarmayanti (2021) bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua): Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada sekitar kantor atau tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, secara langsung berupa semua fasilitas yang ada dikantor sedangkan tidak langsung berupa suara bising, kebersihan, keamanan, sirkulasi udara, kelembaban dan lain sebagainya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 2022). Lingkungan

kerja non fisik merupakan suatu kondisi atau situasi yang menyangkut tentang hubungan kerja, seperti hubungan kerja sesama para karyawan ataupun hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Wursanto, 2019).

Kinerja

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan, dan hasil kerjanya harus sesuai dengan standar yang sudah di berikan oleh perusahaan tersebut (Wibowo, 2023). Menurut Robbins & Coulter (2020) menjelaskan bahwa kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi (Ruky, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara A. A., 2020). Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Menurut Prawirosentono & Primasari (Komala, 2024), performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Bintoro dan Daryanto (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, supportive boss, dan bonus. Bernardin Russel (Sudarmanto, 2019) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu: Kualitas (Quality), Kuantitas (Quantity), Batas Waktu (Timelines), Penggunaan Sumberdaya (Cost Effectiveness), Kebutuhan Pengawasan (Need for Supervision) dan Pengaruh Antar Pribadi (Interpersonal Impact)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. instrumen dalam mengumpulkan data diantaranya data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan Metode Skoring (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Nittoh Presisi Indonesia yang berjumlah 160 pegawai. Jumlah sample yang akan dijadikan responden adalah 114 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Riyanto, 2020). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan simple random sampling. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan analisis regresi, korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari hasil sebaran kuesioner variable lingkungan kerja didapat informasi angka angka rata-rata penafsiran 3,76 yang berarti penilaian responden bahwa lingkungan kerja pegawai di PT Nittoh Presisi Indonesia sudah berjalan dengan cukup baik. Sementara itu, Dari hasil sebaran kuesioner diperoleh angka rata-rata sebesar 3,01 yang berarti angka penafsiran cukup

baik. Artinya para pegawai PT Nittoh Presisi Indonesia sudah menunjukkan kinerja dengan cukup baik.

Berdasarkan uji korelasi bivariate pearson kedua variabel tersebut, maka diperoleh informasi output sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.663	5.55368	2.089

a. Predictors: (Constant), LingKer

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien (R) sebesar 0,816 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel kinerja pegawai PT Nittoh Presisi Indonesia. Uji determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya presentase (%) pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dari hasil uji korelasi diperoleh nilai $r = 0,816$. Besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y diukur dengan cara sebagai berikut: $Kd = r^2 \times 100\%$. Dari tabel di atas terlihat angka R Square (r^2) sebesar 0,666. Maka berarti koefisien determinasi (kd) sebesar 66,6%. Hal ini bermakna bahwa Lingkungan Kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja pegawai (Y) PT Nittoh Presisi Indonesia.

Selanjutnya dengan bantuan SPSS diperoleh:

Tabel 1.3 Persamaan Garis Regresi Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.479	1.539		5.508	.000
Lingkungan Kerja	.721	.048	.816	14.945	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah: $Y = 8,479 + 0,721X$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Konstanta sebesar 8,479 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Lingkungan Kerja pegawai maka nilai kinerja sebesar 8,479. Koefisien Regresi X sebesar 0,721 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,721.

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 14,945 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel (X) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) kinerja pegawai pada PT Nittoh Presisi Indonesia. Selain itu berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t hitung variabel X adalah sebesar 14,945 sedangkan nilai t tabel adalah 1,981. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,981. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Dari hasil penelitian di atas dengan menyebar kuesioner yang dilakukan pada PT Nittoh Presisi Indonesia dan olah data menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestary, 2018), (Tanjung, 2018), (Siregar, 2019), (Bachtiar, 2012), (Nurdin,

2021) dan (Dewi, 2014) yang semua menyatakan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data untuk variabel Lingkungan Kerja didapat angka penafsiran 3,00 dengan penilaian cukup baik. Artinya Lingkungan Kerja sudah berjalan dengan cukup baik, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket. Untuk variable kinerja diperoleh angka sebesar 3,01 dengan penilaian cukup baik. Artinya para pegawai sudah menunjukkan kinerja dengan cukup baik, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket.

Sedangkan perhitungan korelasi didapat nilai $r = 0,816$ yang berarti bahwa antara variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang sangat kuat serta dari data interpretasi koefisien korelasi terlihat bahwa interval koefisien $0,80 - 1,00$ menyatakan adanya tingkat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan kinerja. Uji signifikansi diperoleh t hitung sebesar 14,945 lebih besar dari t tabel (1,981), maka terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Angka Koefisien Penentu sebesar 0,666 menunjukkan kontribusi Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 66,6%.

Untuk meningkatkan lingkungan kerja maka: Pimpinan seyogianya selalu menyediakan material yang mencukupi dalam mendukung kelancaran kerja, Pimpinan seyogianya menyediakan ruang kerja yang lebih lapang dan mampu menunjang proses kerja, PT. Nittoh Presisi Indonesia agar memberikan penerangan yang ideal dalam ruang kerja saudara dapat memperlancar dalam bekerja, Perusahaan agar mengupayakan agar karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja, Pimpinan seyogianya menciptakan iklim dan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga dapat lebih membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama dan agar Pimpinan mengupayakan suasana kerja yang lebih harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan. Agar kinerja PT. Nittoh Presisi Indonesia meningkat maka hendaknya setiap karyawan memperhatikan keteraturan hasil kerjanya, sebaiknya setiap karyawan lebih mematuhi terhadap peraturan organisasi, agar perusahaan lebih menghargai hasil kerja setiap karyawannya dan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kerjasama dengan dengan karyawan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-AKSI : Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*. Vol. 5 No. 1 (2024): Edisi Februari .
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol 1 No 1.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Budiyono, A. H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Dewi, F. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 3 No 5*.
- Gomes, F. C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Judge, S. P. (2022). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Komala, R. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 4, Desember*.
- Kussrianto, B. (2021). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Lestary, L. &. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Tahun 2018, 3(2)*, , 94-103.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2022). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakata: Ghalia Indonesia.
- Nurdin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*.
- Riyanto, S. &. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Robbins, S. &. (2020). *Management*. . London: Pearson.
- Ruky, A. S. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayati. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November)*, 273-281.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. . *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019*, , 3718-3727.
- Tanjung, E. d. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018*, 46-58.
- Terry, G. R. (2019). *Prinsip-prinsip Manajemen*,. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyu Risyah, D. S. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan, 1(1)*, 55–57.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wursanto. (2019). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Zai, P. &. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Volume 4, Number 3, Juli 2024*.