

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT KONTAK PERKASA FUTURE CABANG MAKASSAR

Ainin Alvyana Putri¹, Agung Widhi Kurniawan², Romansyah Sahabuddin³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
aininalvyanap@gmail.com¹, agung_wk@gmail.com², krtenreng@yahoo.com³

Abstrak. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kontak Perkasa Future Cabang Makassar”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract. “The influence of the work environment on employee work performance at the PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar”. This study aims to determine whether there is an influence of the work environment on employee work performance at the PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar. The research employs a quantitative approach with a descriptive method and constitutes a population study. The sample for this research comprises the entire workforce of 44 individual at the PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar. Hypothesis testing in this study employs simple linear regression analysis, yielding the following outcomes: The results of the hypothesis testing also indicate that the work environment has a partial influence on employee work performance at the PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar.

Keyword: Work Environment, Work Performance

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya manajemen dalam suatu perusahaan memiliki tujuan tertentu, berhasil atau tidaknya manajemen dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, banyak hal yang harus direncanakan sampai tujuan akhir tercapai. Menyadari hal tersebut, maka dalam pengolahannya diperlukan sumber daya manusia yang menjadi penentu sukses tidaknya kegiatan perusahaan. Karyawan dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Tingginya hasil kerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja.

Putrima (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang

bersahabat dan saling mendukung serta pemimpin yang peduli akan memberikan motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan yang sehat dalam perusahaan atau organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Asnawi (2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ismayanty. R.E (2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Goodrich Pindad Aerospace Systems Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Goodrich Pindad Aeronautical Systems Indonesia. PT. Kontak Perkasa Futures merupakan perusahaan keuangan, yang menjalankan bisnis investasi dengan produk- produk financial. Terdapat berbagai produk yang di tawarkan, juga masuk sebagai salah satu produk unggulan. Hingga kini PT. Kontak Perkasa Futures telah memiliki sejumlah kantor operasional, dan tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Semarang, Makassar dan Bali.

Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures periode 2018-2022.

Tabel 1. Jumlah Karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	35	-
2019	40	14,28
2020	42	5
2021	45	7,14
2022	41	(8,88)

Sumber: Karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures

Berdasarkan tabel jumlah karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar, diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar mengalami naik turun atau fluktuasi. Kondisi ini dijelaskan dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar, diketahui bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar belum cukup baik. Dimana karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya perhatian dari atasan, seperti gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, namun dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Padahal suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan menurunnya produktifitas. Secara umum prestasi kerja yang buruk tidak akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk yaitu karyawan yang gagal dalam melakukan tugas- tugas yang diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para atasan.

I. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar yaitu sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Terdapat empat alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X) dengan variabel terikat Prestasi Kerja (Y). Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Packages for Social Studies).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Kontak Perkasa Future Makassar sudah efektif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X5 yaitu “fasilitas komputer dan perangkat teknologi lainnya tersedia dengan baik di tempat kerja”. Hal ini terjadi karena pada PT. Kontak Perkasa Future Makassar tersedia peralatan yang dapat menunjang proses dalam bekerja. Sementara item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X2 yaitu “merasa mendapat dukungan yang cukup dari atasan dalam mencapai tujuan perusahaan” yang mendapat skor sebesar 139 dengan kategori tinggi. Item pertanyaan tersebut memiliki skor terendah karena terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa atasan kurang memberikan pengawasan seperti pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan kurangnya pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel prestasi kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Makassar secara keseluruhan sudah baik. Item pertanyaan pada variabel prestasi kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y7 yaitu “mengusulkan ide- ide baru atau perubahan dalam tugas atau proses kerja”. Hal ini terjadi karena karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Makassar memiliki semangat dan rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Sementara item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y2 yaitu “merasa memiliki pengetahuan

dan keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik” yang mendapat skor 137 dengan kategori sangat tinggi. Item pertanyaan tersebut memiliki skor terendah karena terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya peran dari atasan, seperti kurangnya arahan dan dukungan dalam pengembangan keterampilan dan potensi karyawan.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.236	3.226		2.243	.030
Lingkungan Kerja	.917	.161	.660	5.696	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023)

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 7.236 + 0.917 X$$

3. Hasil Analisis T Hitung

Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.236	3.226		2.243	.030
Lingkungan Kerja	.917	.161	.660	5.696	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5.696 > 2.018$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar.

4. Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Model	Model Summary ^b		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.660 ^a	.436	.422	1.799

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023)

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai R Square sebesar 0,436 atau sama dengan 43.6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 56.4%, sedangkan sisanya sebesar 45.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X5 yaitu “fasilitas komputer dan perangkat teknologi lainnya tersedia dengan baik di tempat kerja”. Hal ini terjadi karena pada PT. Kontak Perkasa Future Makassar tersedia peralatan yang dapat menunjang proses dalam bekerja. Asnawi (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sementara item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X2 yaitu “merasa mendapat dukungan yang cukup dari atasan dalam mencapai tujuan perusahaan” yang mendapat skor sebesar 139 dengan kategori tinggi. Item pertanyaan tersebut memiliki skor terendah karena terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa atasan kurang memberikan pengawasan seperti pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan kurangnya pelatihan dan pengembangan.

Item pertanyaan pada variabel prestasi kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y7 yaitu “mengusulkan ide- ide baru atau perubahan dalam tugas atau proses kerja”. Hal ini terjadi karena karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Makassar memiliki semangat dan rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut. Sementara item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y2 yaitu “merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik” yang mendapat skor 137 dengan kategori sangat tinggi. Item pertanyaan tersebut memiliki skor terendah karena terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya peran dari atasan, seperti kurangnya arahan dan dukungan dalam pengembangan keterampilan dan potensi karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana pada uji t, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi, variabel lingkungan kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 56.4%, sedangkan sisanya sebesar 45.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Asnawi. M (2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil

yang serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Ismayanty. R.E (2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Goodrich Pindad Aerospace Systems Indonesia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Goodrich Pindad Aeronautical Systems Indonesia.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi, variabel lingkungan kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 56.4%, sedangkan sisanya sebesar 45.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Future Cabang Makassar.

Saran

1. Perusahaan perlu memastikan setiap karyawan sudah diberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. Perusahaan perlu menunjang prestasi kerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan.
3. Perusahaan perlu memastikan setiap karyawan sudah diberikan arahan dan dukungan dalam pengembangan keterampilan dan potensi karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi. M., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Vol. III (1)*.
- Ismayanty. R.E., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Goodrich Pindad Aerospace Systems. *Jurnal Indonesia Membangun Vol. 19 (03)*.
- Putrima. E., 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu. Skripsi.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pemada Media Group