

Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia

Vidia Nur Fauziah¹ Puji Isyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.vidiafauziah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 10-07-2024 | Disetujui: 11-07-2024 | Diterbitkan: 12-07-2024

ABSTRACT

“For this research, data was collected through questionnaires and used as a descriptive quantitative method. This online study involved employees of PT. Hino Motors Manufacturing. The purpose of this research is to find out how well employees perform and the company's work environment. The questions asked include things like lighting and temperature in the workplace, good relationships between superiors and employees, whether employees carry out good responsibilities in their jobs, whether employees are thorough, whether employees have work skills, whether employees provide their best work results, whether employees do their work on time, and employees' success in achieving set targets. The results of data analysis show that workers enjoy a comfortable and pleasant work environment with a safe workplace”.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Human Resources

ABSTRAK

Untuk penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner dan digunakan sebagai metode kuantitatif deskriptif. Studi online ini melibatkan karyawan PT.Hino Motors Manufacturing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan dan lingkungan kerja perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan yang dibuat mencakup hal-hal seperti pencahayaan dan suhu di tempat kerja, hubungan antara atasan dan karyawan yang baik, apakah karyawan melakukan tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan mereka, apakah karyawan melakukan ketelitian, apakah karyawan memiliki kecakapan kerja, apakah karyawan memberikan hasil kerja terbaik mereka, apakah karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu, dan keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pekerja menikmati lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan tempat kerja yang aman”.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Vidia Nur Fauziah, & Puji Isyanto. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hino Motors Manufacturing Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 407-413. <https://doi.org/10.62710/d742f539>

PENDAHULUAN

“Peran karyawan dalam keberhasilan suatu perusahaan menjadi semakin penting di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja karyawan”.

“Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Perubahan, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan berdampak pada kinerja karyawan dan kondisi perusahaan. Sangat penting bagi sebuah perusahaan bahwa lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal, memengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Ini karena keduanya akan memengaruhi tujuan organisasi (peusahaan”.

“Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologis suatu institusi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan baik buruknya kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai merupakan suatu konsep yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, sejahtera dan efisien dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai”.

Sudut pandang seperti pencahayaan, suhu udara, keselamatan kerja, kebisingan, dan hubungan dengan rekan kerja atau atasan adalah beberapa cara lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.

“Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut baik, nyaman, aman, sehat 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 baik dan ideal. Namun, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif pada penurunan produktifitas karyawannya”.

“Penelitian ini didukung oleh beberapa peraturan yang berlaku saat ini terkait lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Ada berbagai undang-undang di Indonesia seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan peraturan Menteri tentang standar keselamatan kerja merupakan landasan penting bagi standar tersebut. Selain itu, kebijakan lingkungan kerja perusahaan dan peraturan perlindungan karyawan juga menjadi acuan untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Untuk mencapai lingkungan kerja yang efektif, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek seperti keselamatan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pencahayaan yang baik, suhu udara yang baik dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Perusahaan juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang ditawarkan kepada karyawannya memiliki kondisi yang nyaman, sejahtera dan efisien, hal ini menunjukkan kembali bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. efek positif. berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan”.

Pulan (2015) “Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola secara profesional sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang mempunyai potensi yang sangat tinggi namun tidak dapat berprestasi dalam

pekerjaannya, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Hal ini sangat disayangkan karena perusahaan memiliki tenaga kerja yang banyak namun tidak dapat bekerja secara produktif”.

Pulan (2021) “Lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik inilah yang kemudian dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, teori lain seperti teori motivasi, teori kepemimpinan, dan teori psikologi organisasi membantu untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan”.

“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dan hasil pekerjaannya sesuai dengan standar yang harus diberikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan harus anda perhatikan, karena jika kinerja karyawan buruk maka dapat mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Perusahaan mengharapkan kinerja tinggi dari karyawannya. Semakin maju karyawan maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien”.

Kepuasan pelanggan, tingkat keluhan yang rendah, dan pencapaian tujuan yang optimal adalah semua indikator keberhasilan karyawan. Kinerja dan lingkungan kerja harus seimbang karena saling berhubungan. Banyak perusahaan, termasuk PT Hino Motors Manufacturing yang berbasis di Indonesia, menghadapi masalah kinerja karyawan. Ketidaksesuaian antara lingkungan kerja dan kebutuhan dan harapan karyawan ditunjukkan oleh masalah seperti tingkat absensi yang tinggi, penurunan produksi yang berkelanjutan, dan kinerja yang tidak memuaskan. Oleh karena itu, mempelajari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk menemukan penyebab dan solusi.

MOTODELOGI PENELITIAN

“Model penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dan metode pengumpulan datanya adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan secara online pada bulan mei 2024. Penelitian sampel ini yaitu 35 orang, metode yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Purposive Sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan, oleh karena itu penulis memilih Teknik Purposive Sampling dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) KUESIONER / DAFTAR PERTANYAAN

Data Pribadi

“Nama”

“Jenis Kelamin”

“Usia”

“Pendidikan Terakhir”

“Divisi”

“Lama Bekerja”

Pertanyaan

“Apakah Penerangan / cahaya di tempat kerja anda terjamin?”.

“Apakah suhu ruangan di tempat kerja sesuai dengan sop?”.

“Apakah hubungan antara atasan dan bawahan berjalan baik?”.

“Apakah anda bertanggung jawab dalam pekerjaan anda?”.

“Apakah anda sudah melakukan pekerjaan tepat waktu?”.

2) Variabel, Dimensi, Indikator

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No item kuesioner
“Lingkungan kerja (X) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan”.	1. “Lingkungan fisik”.	1. “penerangan / cahaya” 2. “suhu” 3. “suara”	Ordinal	1,2
	2. “Lingkungan non fisik”.	1. “Hubungan antara atasan dan bawahan” 2. “Hubungan antar karyawan”		3,4
“Kinerja Karyawan kinerja seorang pegawai adalah hasil yang dihasilkan oleh tugas atau kegiatan tertentu dalam suatu pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan”.	1. “Kualitas Kerja”	a. “tanggung jawab” b. “ketelitian bekerja” c. “kecakapan dalam bekerja”	Ordinal	1,2,3
	2. “Kuantitas Kerja”	a. “Hasil kerja” b. “penyelesaian pekerjaan tepat waktu” c. “pencapaian target”		4,5,6

3) Pengumpulan Data

“Langkah pertama dan kedua yang paling penting dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data. Karna data yang dikumpulkan akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat untuk memecahkan masalah”. Hasil data tersebut yaitu

- Skala lingkungan kerja

1. "Sangat baik" = 13
 2. "Baik" = 17
 3. "Cukup baik" = 5
 4. "Tidak baik" = 0
 5. "Sangat tidak baik" = 0
- Skala kinerja karyawan
 1. "Sangat baik" = 25
 2. "Baik" = 10
 3. "Cukup baik" = 0
 4. "Tidak baik" = 0
 5. "Sangat tidak baik" = 0

"Pada skala lingkungan kerja mayoritas karyawan merasa baik sebesar 54,5% diikuti oleh yang merasa sangat baik sebesar 36,4% dan karyawan yang merasa lingkungan kerjanya cukup baik sebesar 9,1%".

"Pada skala kinerja karyawan mayoritas karyawan merasa sangat baik dengan presentase 88% diikuti oleh yang merasa baik 12%".

Analisa Data

"Dari data yang sudah didapatkan informasi yang relevan dan akurat dari responden. Data ini kemudian diproses untuk menentukan fitur dan pola dalam data. Informasi yang dikumpulkan dapat mencakup informasi mengenai kualitas lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, budaya organisasi dan komunikasi, serta informasi mengenai kinerja karyawan, seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat partisipasi. penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan data berdasarkan variabel yang relevan. Langkah ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif, yang memungkinkan penulis memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memudahkan analisis dan interpretasi, data yang dikumpulkan ditabulasi dan dijelaskan. Selain itu, data yang dikumpulkan dan diolah dihitung untuk menarik kesimpulan yang relevan berdasarkan keadaan sebenarnya".

KESIMPULAN

"Sebagian besar karyawan memberikan respon yang sangat baik terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan presentase Mayoritas karyawan (54,5%) merasa baik dalam lingkungan kerja, diikuti oleh karyawan yang merasa sangat baik (36,4%). Sedangkan, hanya sekitar 9,1% karyawan yang merasa lingkungan kerjanya cukup baik. Selain itu Mayoritas karyawan (88%) merasa sangat baik dalam kinerja, dengan diikuti oleh karyawan (12%) yang merasa baik dalam skala kinerja karyawan".

Saran

1. “Perbaikan Lingkungan Kerja: karyawan dapat berfokus pada meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang lebih baik dan meningkatkan kualitas interaksi antar karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja”.
2. “Pengembangan Kualitas Lingkungan Kerja: Perusahaan dapat memastikan dan memantau bahwa lingkungan kerja yang tersedia memiliki kualitas yang baik dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja”.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handayani, T., Vitria, A., & Hadini, M. (2021). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kordinat café Banjarmasin. *Artikel UNISKA Repository*.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Mnausia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia. 8(2), 735–751.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.