
ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN FAKTOR PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Oleh

Reini Auliya¹, Masdania Zuraiah², Rizka Rida³, Rahmad Rezeki⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Teknik Industri, Universita Al Azhar Medan, Sumatera Utara

Email: 1renni.auliya21@gmail.com

Article History:

Received: 21-01-2025

Revised: 17-02-2025

Accepted: 24-02-2025

Keywords:

Physical Condition,
Psychological Factors,
Employee Performance

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of physical conditions and psychological factors partially and simultaneously on employee performance at PT. XYZ. This type of research is quantitative research with a causal research design. The population of this study were all employees of PT. XYZ. The sample of this study was 20 employees of PT. XYZ. Data collection used primary data measured directly by an independent laboratory and secondary data obtained from company documents related to this study. using multiple linear regression analysis and the data obtained will be inputted into minitab. Based on the multiple linear regression test, it can be seen that there is a negative influence between psychology and employee performance with a regression coefficient of 0.00165, meaning that if psychology increases by 1%, ployee performance decreases by 0.00165% based on the F test to see whether the independent variable has a significant relationship overall with the dependent variable, using $\alpha = 5\%$ or 0.05, testing is carried out simultaneously. the data obtained has an F value of 1.72 using $\alpha = 5\%$ obtained a p value of 0.009 while in the T test using minitab it is seen that the p value is below $\alpha = 0.05$ which means that we can reject. Therefore, the four parameters are statistically significant.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman pada saat ini maka semakin tinggi juga persaingan didalam dunia kerja, hal ini menuntut perusahaan agar memiliki minat terhadap karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan prusahaan lain. memiliki strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara

keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. oleh karena itu sangat penting bagi Perusahaan untuk membuat strategi yang baik dan tepat dalam rangka mencapai tujuan. pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para karyawan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari kualitas maupun dalam bidang pelayanannya. Menurut Husein Umar (2014) lingkungan kerja adalah faktor kinerja yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan sikap karyawan dan juga mempengaruhi prestasi karyawan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014) mengatakan lingkungan kerja yaitu sesuatu yang terdapat di lingkungan kerjakaryawan yang mempengaruhi proses pelaksanaan kinerja karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, kebersihan dan juga hubungan antar karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) pada umumnya lingkungan hidup Pekerjaan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan juga dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan. oleh karena itu agar mempunyai kinerja kerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. kinerja seorang karyawan merupakan hal bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat yang berbeda beda dalam setiap tugasnya. karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan sehari hari dan setiap karyawan masing masing memiliki keperibadian yang unik dan beda antara satu sama lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat dilihat dari cara mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

PT. XYZ adalah perusahaan Inspeksi, Pengujian, Sertifikasi dan Verifikasi swasta terkemuka di Indonesia. yang berdiri sejak tahun 1968 untuk di wilayah Medannya bralamatkan di Jl. Cemara No.32, Kel. Pulo Brayon Darat II Kec. Medan Timur., Kota Medan Sumatera Utara. PT XYZ memiliki lebih dari 19 kantor cabang, 17 laboratorium serbaguna.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian Pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja fisik dan faktor psikologi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ adalah metode regresi linier maka diperlukan analisis pengaruh lingkungan kerjadengan melakukan perhitungan korelasi antara faktor – faktor penyebab ketidaknyamanan lingkungan kerja terhadap psikologi karyawan. yang digunakan dalam pemecahan permasalahan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. 3 Pendekatan kuantitatif juga merupakan metode

dalam penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta Metode deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Adapun hasil kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat pengaruh yang positive terhadap cahaya, suhu, kebisingan dan psikologi dengan kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari uji korelasi sebesar 0,697, terdapat pengaruh positive antara cahaya dengan kinerja karyawan dengan koefision regresi sebesar 0,0116 yang artinya jika cahaya naik sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 0,0116%. terdapat pengaurh negative antara suhu dengan kinerja karyawan dengan koefision regresi sebesar 0,00714 yang artinya jika suhu naik sebesar 1% maka kinerja karyawan turun sebesar 0,00714%. Terdapat pengauh negative antara kebisingan dengan kinerja karyawan dengan koefision regresi sebesar 0,00209% artinya jika kebisingan naik 1% maka kinerja karyawan turun sebesar 0,00209%. dan juga terdapat pengaruh negative anatara psikologi dengan kinerja karyawan dengan koefision regresi 0,00165, artinya jika psikologi naik 1% maka kinerja karyawan turun sebesar 0,0016%.
2. Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat dilihat terdapat pengaruh negative antara psikologi dengan kinerja karyawan dengan koefision regresi 0,00165, artinya jika psikologi naik 1% maka kinerja karyawan turun sebesar 0,00165%.
3. Berdasarkan uji F untuk melihat apakah variabel independen memiliki hubungan signifikan secara keseluruhan dengan variabel dependen, menggunakan $\alpha=5\%$ atau 0,05, pengujian dilakukan secara simultan. data yang diperoleh terdapat nilai F sebesar 1,72 menggunakan $\alpha=5\%$ didapatkan nilai $p=0,009$ sedangkan pada uji T menggunakan minitab terlihat bahwa nilai p berada dibawah $\alpha=0,05$ yang artinya mengindikasikan bahwa kita dapat menolak. Oleh karena itu keempat parameter tersebut signiifksn secara statistik.

Coefficients :

| Term | Coef | SE Coef | T-Value | P-Value | VIF |
|------------|----------|---------|---------|---------|------|
| Constant | 0.697 | 0.366 | 1.90 | 0.009 | |
| cahaya | 0.0116 | 0.0146 | 0.79 | 0.001 | 1.26 |
| Suhu | -0.00714 | 0.00575 | -1.24 | 0.003 | 1.15 |
| kebisingan | -0.00209 | 0.00170 | -1.23 | 0.004 | 1.29 |
| psikologi | -0.00165 | 0.00482 | -0.34 | 0.007 | 1.13 |

Gambar Minitab didapat korelasi antara variabel berdasarkan uji regresi linier berganda

Regression Equation

Kinerja = $0.697 + 0.0116 \text{ cahaya} - 0.00714 \text{ suhu} - 0.00209 \text{ kebisingan} - 0.00165 \text{ psikologi}$ dari APA (*American Psychological Association*), edisi ke-6.).

DAFTAR PUSATAKA

- [1] Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- [2] Nuraini. (2013). Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- [3] Rivai. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [4] angkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:PT.Refika Aditama
- [5] Hermita (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa(Persero)Pangkep.
- [6] Edi Sustrisno (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.
- [7] Malayu,S.P.Hasibuan,2006.Manajemn Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi, Cetakan ke Delapan, Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., &Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.