

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI KARYAWAN ANEKA PANGAN NUSANTARA

¹Nur'alviyah²Budi Rismayadi³Neni Sumarni
Mn18.nur'alviyah@mhs.ubpkarawang.ac.id
budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id
neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara yang berjumlah 45 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara Kabupaten purwakata. Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus Koperasi Karyawan Aneka Pangan Nusantara Kabupaten Purwakarta
Kata kunci : Lingkungan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, the effect on the performance of the Management of the Aneka Pangan Nusantara Employee Cooperative. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, going to the field, data analysis, data conclusions to writing uses aspects of measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The subject of this research is the Management of the Aneka Pangan Nusantara Employee Cooperative. In this study, the population and the sample were the entire management of the Aneka Pangan Nusantara Employee Cooperative, which amounted to 45 people. The data were analyzed using a simple linear regression formula. The results showed that partially the work environment had a significant effect on the performance of the management of the Aneka Pangan Nusantara Employee Cooperative, Purwakata Regency. Work Environment, has a significant effect on the performance of the Management of the Aneka Pangan Nusantara Employee Cooperative, Purwakarta Regency
Keywords: Work Environment, and Performance

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/dipekerjakan. Dan manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan penerangan yang cukup). (Ohorella, 2020).

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses pelayanan tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan dan pengurus melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dan pengurus dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan dan pengurus menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya lingkungan

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Nogra, 12:2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan dari bulan April-Juni 2022

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi karyawan aneka pangan nusantara PT. Indofood cbp. Sukses mskmur yang beralamat di jalan raya cikopo km. 13 purwakarta.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah koperasi karyawan Aneka Pangan Nusantara, yakni pada

pengurus koperasi yang berjumlah 45. Yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan dan memperoleh data agar penelitian yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan mudah. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data itu sendiri dengan cara bertanya, mendengarkan, mengamati, dan mengambil data penelitian. Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif bersifat mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan manusia maupun yang lainnya dalam proses penelitian berlangsung. Selain peneliti, instrumen lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang tidak terstruktur atau terbuka, serta alat rekam untuk dokumentasi dan format dokumen. Dalam melakukan wawancara, peneliti membutuhkan dua bantuan, yaitu pedoman wawancara dan alat rekam. Pedoman wawancara dapat berupa pertanyaan-pertanyaan yang hendak diajukan kepada narasumber dalam bentuk jawaban yang panjang. Alat rekam yang digunakan dalam penelitian adalah tape recorder, telepon seluler serta rekam video apabila diperlukan dalam keadaan tertentu. Instrumen lainnya adalah kuesioner, pedoman keusioner menggunakan skala likert untuk pernyataannya.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data diperlukan untuk menjawab

masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi Penulis mengamati bagaimana kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian, yaitu Koperasi karyawan aneka pangan nusantara PT. Indofood cbp. Sukses makmur untuk mengetahui permasalahan yang terlihat yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
2. Wawancara Teknik pengumpulan data wawancara ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan karyawan untuk melengkapi data yang diperoleh. Dalam wawancara ini dilakukan kepada beberapa manajer dan karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia Koperasi karyawan aneka pangan nusantara PT. Indofood cbp. Sukses makmur sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Kuisisioner Kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis menyebarkan daftar pertanyaan tertulis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi karyawan aneka pangan nusantara PT. Indofood cbp. Sukses makmur Dalam menyusun kuisisioner penulis menyusun daftar pertanyaan, merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban yang nantinya responden tinggal memberikan tanda cakra pada pilihan jawaban yang tersedia.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Berikut ini adalah dasar keputusan yang diambil, yaitu :

- a. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka kuisisioner tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, maka kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X1)

Indikator	r hit	R tabel	Ket
X1.1	0,849	0,361	Valid
X1.2	0,899	0,361	Valid
X1.3	0,888	0,361	Valid
X1.4	0,880	0,361	Valid
X1.5	0,879	0,361	Valid
X1.6	0,855	0,361	Valid
X1.7	0,894	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-26), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid.

Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	r hit	R tabel	Ket
Y.1	0,806	0,361	Valid
Y.2	0,798	0,361	Valid
Y.3	0,875	0,361	Valid
Y.4	0,840	0,361	Valid
Y.5	0,880	0,361	Valid
Y.6	0,890	0,361	Valid
Y.7	0,860	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-26), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur.

Tabel.Hasil Uji Realibilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1.	Lingkungan kerja (X1)	0,949	Realibel
3.	Kinerja (Y)	0,930	Realibel

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS2021

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah

kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besa, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Angka signifikan (sig) $< 0,05$ maka data berdistribusi secara normal
- b. Angka signifikan (sig) $> 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan spss versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,443786
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,098
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,098

Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,751 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,74
		Upper Bound	0,762

Sumber: Hasil pengolahan data. SPSS2021

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikan Unstandarize Residual Kolmogorov smirnov sebesar 0,762, berdasarkan hasil tersebut 0,762 > 0,005 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan Belanja Daerah. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum dalam menjelaskan variabel amat terbatas karena R² memiliki kelemahan, yaitu terdapat bias terhadap jumlah Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambah satu variabel maka R² akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Belanja Daerah, maka dalam penelitian ini menggunakan adjusted R². Jika nilai adjusted R² semakin mendekati satu (1) maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan

Belanja Daerah (Ghozali, 2018:286).

Tabel. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,316 ^a	0,100	0,057	2,501

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil pengolahan data. SPSS2021

Berdasarkan hasil dari output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,316, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Budaya kerja (X2) terhadap kinerja pengurus (Y) sebesar 0,100 atau 10,0% variansi kinerja pengurus (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (X1) dan Budaya kerja (X2) sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini

2. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Daerah atau Dana Alokasi Umum secara individual (parsial). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan thitung $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ dengan table (Ghozali, 2018:78). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika thitung < ttabel dan p-value > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya Pendapatan Asli Daerah atau Dana Alokasi Umum tidak mempengaruhi Belanja Daerah secara signifikan.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya Pendapatan Asli Daerah atau Dana Alokasi Umum mempengaruhi Belanja Daerah secara signifikan.

Rumus mencari t tabel :

Degree of freedom (df) = banyaknya sampel (n) - variabel bebas (k) $Df = n - k \rightarrow 45 - 2 = 43$ || nilai $\alpha = 0,05$ uji 2 arah pada $df = 43 = 2,016$.

signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka kesimpulan uji parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hasilnya mempunyai pengaruh positif dan hipotesis dapat diterima. Selanjutnya hasil uji parsial variabel Budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai t hitungnya sebesar $2,027 > 2,016$ dan untuk nilai significansinya sebesar $0,049 < 0,05$ maka kesimpulan pada uji parsial Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan serta hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,291	5,033		4,031	0,000
	Lingkungan kerja	0,051	0,171	0,045	0,298	0,767

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel. Uji t (Uji parsial)

Sumber: Hasil pengolahan data. SPSS2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk hasil uji parsial ini dengan cara harus terlebih dahulu mencari nilai t hitung untuk dibandingkan dengan t tabel dan mencari nilai significansinya. Variabel bebas yang peneliti maksud tersebut adalah variabel Lingkungan kerja (X1) dan variabel Budaya kerja (X2). Hasil uji parsial variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pengurus (Y) nilai t hitungnya sebesar $4,031 > 2,016$ dan

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja memberikan dampak pengaruh terhadap kinerja pengurus karena bernilai positif dan baik, semakin bagus ataupun meningkat lingkungan kerja pada kinerja pengurus akan semakin meningkat dan baik. Secara keseluruhan pengaruh Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dan meningkat terhadap kinerja pengurus koperasi.

Jadi secara hasil penelitian dari Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pengurus karena semakin baik dan meningkat lingkungan kerja maka akan berpengaruh positif, dan akan berpengaruh positif juga terhadap budaya kerja karena semakin meningkat.

Adapun kekurangan pada penelitian ini dikarenakan indikator dalam penelitian ini sangat kecil dan kondisi yang kurang membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ndaraha, Taliziduhu.(2007).Pengantar teori pengembangan sumber daya

manusia.Jakarta:Penerbit

Rineka Cipta.

2018Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. This is an openaccess article under theCC-BY-SA lisenca

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In International Conference on Global Education VII(pp. 1575–1583).

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018).

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.Elizar, E., & Tanjung, H. (2018).

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1, 46–58.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis, 5(1), 53–58.Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1).Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018(pp. 179–186).Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Manejemen Dan Bisnis, 15(1), 37–47.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. International Business Management, 11(1), 53–60.