

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi di PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang

Dyah Purwaningrum*¹, Yane Puspito Sari²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen, Fakultas Keperawatan Bisnis dan Teknologi, Universitas Widya Husada Semarang, Indonesia
Email: ¹purwaningrumdyah96@gmail.com, ²yane.sari14@gmail.com

Abstrak

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemic di PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian evaluasi, yaitu metode Pengamatan (*Observation*), mengumpulkan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti seperti keberadaan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang dan mengamati perilaku karyawan bagian keuangan. Wawancara (*Interview*), teknik mencari data dan informasi yang dilakukan dengan cara menanyakan secara langsung kepada Manager keuangan beserta karyawan bagian keuangan. Dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dokumentasi, teknik yang dilakukan dengan cara mengambil data-data yang sudah didokumentasikan oleh lembaga, serta kepustakaan, mencari bahan dan referensi yang ada dipustaka guna mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan yang berkaitan langsung dengan masalahnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain. Jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat mempengaruhi emosi karyawan Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal.

Kata kunci: Karyawan, Kinerja, Lingkungan Kerja, Pandemi

Abstract

The formulation of the research problem is how the influence of the work environment on employee performance during a pandemic at PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, The research method used in this paper is an evaluation research method, namely the Observation method, collecting data by direct observation of the object under study such as the existence of PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang and observing the behavior of employees in the finance department. Interview, a technique for finding data and information by asking directly the finance manager and employees of the finance department. Intended to obtain data on the effect of the work environment on employee performance. And documentation, a technique that is carried out by taking data that has been documented by the institution as well as the library, looking for materials and references in the library in order to get the required information that is directly related to the problem. The results of the study indicate that the work environment affects employee performance, the work environment includes facilities and infrastructure around employees such as workplaces, facilities, and work aids, security, cleanliness, lighting, air temperature, space for movement, tranquility, and others. other. If these conditions are not good, it can affect the emotions of employees. A conducive work environment will be able to provide a sense of security and allow employees to work optimally.

Keywords: Employees, Pandemic, Performance, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan terhadap kinerja karyawan terhadap pekerjaannya, dan tingkat kenyamanan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja karyawan, seorang yang tidak nyaman dengan lingkungan kerja dalam pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu Hasibuan dalam Sunyoto (2013, p. 191), Tahun 2020 diseluruh umat manusia

dipenjuru dunia digoncang dengan adanya pandemic Virus Corona (COVID-19) yang sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat menimbulkan banyak kepanikan. Ratusan bahkan ribuan manusia terinfeksi dan sudah banyak yang meninggal dunia akibat Virus ini. Dalam hal ini pemerintah tidak tinggal diam, mulai dari memberikan banyak himbauan-himbauan dan bantuan kepada masyarakat dalam mengatasi wabah COVID-19 ini agar berjalan efektif dan efisien.

Pemerintah Indonesia menerapkan sistem dirumah aja yakni masyarakat Indonesia diharuskan untuk diam dan bekerja dirumah masing-masing. Dan dengan adanya aturan ini membuat para pekerja dan buruh pabrik terpaksa diam dirumah, dikurangi gajinya, dan beberapa perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) padahal masih produktif untuk bekerja. Sehingga dampak COVID-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan, perekonomian, tetapi juga pada tenaga kerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara *work from home and work from office* selama masa pandemi COVID-19 berlangsung sejak bulan Maret 2020. Menurut (Pradhan & Jena, 2017), Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja karyawan sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk keperluan pengumpulan data adalah lembar observasi dan wawancara yang disusun berdasarkan indikator utama kebutuhan mengenai kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak COVID-19 bagi karyawan bagian keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang di masa pandemi COVID-19. Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yakni untuk menggambarkan fakta-fakta akurat untuk mengungkapkan masalah-masalah yang terjadi saat ini, maka penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian diskriptif *expost-facto*. Yakni metode yang melakukan langkah-langkah klasifikasi dan analisis pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan, dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara obyektif dalam suatu diskripsi situasi

Tujuan penelitian yang dilakukan pada bagian Keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang. Manfaat penelitian yang dilakukan pada Keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang adalah sebagai berikut: Bagi PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, bagi Prodi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dampaknya terhadap kinerjakaryawan pada PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian kinerja

Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. (2012) mendefinisikan, Kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja Sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan

dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja:

- a. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (wewenang)
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan.
Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:
 - a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
 - b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.

2.2. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio, "penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Menurut bambang wahyudi, "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seseorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya". Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan metode yang dilakukan organisasi untuk mengukur kontribusi dan mengevaluasi hasil kerja karyawan yang dilakukan secara periodik.

Penilaian kinerja bermanfaat selain bagi organisasi juga bermanfaat bagi karyawan. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik ke depannya salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

Lingkungan kerja sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan

motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) 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 Sedangkan Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2) Lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi baik, dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), yaitu:

1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

- 2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- 3) Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 5) Kebisingan di tempat kerja
Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
- 6) Hubungan Karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, C. Instrumen Penelitian y Observasi Observasi adalah pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan dengan sistematis, fenomenafenomena yang diteliti, peneliti sebagai pengamat dalam hal ini untuk melihat kegiatan yang dilakukan pegawai. y Dokumentasi Dokumentasi adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen aktual. y Wawancara Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan lisan. perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- 8) Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
- 9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.3. Kondisi Pandemi

Dampak dari pandemic COVID-19 Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga berdampak yang serius Kinerja ekonomi yang melemah, turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia Terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dimulai dengan penyusunan proposal terlebih dahulu dengan Tim peneliti, kemudian diusulkan ke Universitas Widya Husada Semarang, setelah diusulkan kemudian dilakukan sistem seleksi oleh tim LPPM, hasil seleksi kemudian diumumkan, tim mulai melakukan proses penelitian yang dilakukan di bagian keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang pada bulan Desember 2021 sampai dengan Mei 2022, dan hasil dari penelitian kemudian dilaporkan ke Universitas Widya Husada Semarang. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi, data tentang perusahaan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, data tentang lingkungan kerja pada perusahaan tersebut.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan bagian keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, makalah, literatur dan dokumen yang diperoleh dalam penyusunan penelitian ini. Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yakni untuk menggambarkan fakta-fakta akurat untuk mengungkapkan masalah-masalah yang terjadi saat ini, maka penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kualitatif deskriptif. Yakni metode yang melakukan langkah-langkah klasifikasi dan analisis pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan, dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara obyektif dalam suatu deskripsi situasi. Analisa data dilakukan dengan cara mendeskripsikan semua data yang telah dikumpulkan berdasarkan kelompok data, dan dikaitkan dengan lingkungan kerja.

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan memperoleh bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- Pengamatan (*Observation*), mengumpulkan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti seperti keberadaan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang dan mengamati perilaku karyawan bagian keuangan.
- Wawancara (*Interview*), teknik mencari data dan informasi yang dilakukan dengan cara menanyakan secara langsung kepada Manager keuangan beserta karyawan bagian keuangan. Dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Dokumentasi, teknik yang dilakukan dengan cara mengambil data-data yang sudah didokumentasikan oleh lembaga.
- Kepustakaan, mencari bahan dan referensi yang ada diperpustakaan guna mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan yang berkaitan langsung dengan masalah yang dibahas, sekaligus sebagai teknik pemecahan masalah agar hasil analisa yang dilakukan menjadi lebih optimal dan bermakna.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari wawancara yang kami peroleh di tempat penelitian adalah sebagai berikut :

- Bagaimana perasaan saudara selama bekerja di PT Pantja Tunggal Semarang?
Menurut maria, “saya sangat senang dengan pekerjaan ini”, Fajar mengatakan “saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini terkadang saya harus pulang larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi saya menikmatinya”, menurut Atika “saya bekerja sejak tahun 1990 an saya kerasan bekerja di sini”,

- Lasmini mengatakan “saya bekerja di perusahaan ini cukup lama dan saya menyukai pekerjaan saya “dan menurut Irawati “saya bekerja sudah lama di perusahaan ini dan saya nyaman bekerja di sini“
- b. Menurut saudara apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian yang saudara miliki? Menurut Maria “iya karena saya lulusan SMEA keuangan, jadi pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya, menurut Fajar “Sebenarnya dalam penempatan pegawai selalu di upayakan sesuai dengan bidang keahlian masing masing pegawai “menurut Atika dari awal saya melamar pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya yaitu bagian Akuntansi”, menurut jawaban Lasmini “pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bidang keahlian saya “, menurut Irawati “latar belakang pendidikan saya sangat menunjang dalam menyelesaikan tugas-tugas keuangan “
- c. Bagaimana pendapat saudara mengenai upah/kompensasi yang diberikan perusahaan? Menurut Maria “cukup sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki “, pendapat Fajar “ Saya menerima pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari “, menurut Atika gaji yang saya terima UMR dan saat ini saya cukup cukupkan karena saat ini suami tidak bekerja “menurut pendapat lasmini “penghasilan yang saya terima sesuai UMR dan ada tambahan uang lembur jika saya kelebihan jam kerja “menurut Irawati “Upah sesuai standar perusahaan, sesuai jabatan dan keahlian “
- d. Bagaimana pendapat saudara atas desain pekerjaan yang ditetapkan perusahaan? Menurut maria “aturan yang di berikan perusahaan bisa saya jalankan dengan baik”, pendapat Fajar “pimpinan memberikan perintah pekerjaan secara jelas “, menurut Atika bahwa “saya menjalankan tugas sesuai *job desk* dari pimpinan “, menurut Lasmini “pimpinan memberi perintah sesuai *job desk* masing masing di bagian saya “, menurut Irawati “saya menjalankan tugas sesuai SOP perusahaan “
- e. Menurut saudara apakah sarana prasarana untuk menunjang pekerjaan perusahaan sudah memadai? Menurut Maria “ cukup memadai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya “, menurut Fajar “memadai, semua yang menjadi sarana prasarana dalam membantu pekerjaan sudah tersedia”, menurut Atika “cukup memadai “ menurut Lasmini “sarana prasarana di ruangan saya sangat memadai “, menurut Irawati “Sangat memadai karena saya sangat memikirkan kenyamanan karyawan untuk menjalankan tugas di perusahaan “
- f. Apakah penerangan saudara cukup memadai dalam menunjang pekerjaan? Menurut Maria “ruangan saya cukup terang pencahayaannya, sehingga saya merasa nyaman “menurut Fajar “di ruangan saya silau jika pagi hari karena kaca jendela terlalu rendah jadi sinar matahari membuat ruangan saya terlalu terang, pendapat Atika “penerangan di ruangan saya dapat menunjang seluruh pekerjaan saya “, menurut Lasmini “penerangan cukup memadai “, Irawati berpendapat :penerangan cukup bagus, kami tidak khawatir ketika listrik mati karena menggunakan Genset”
- g. Bagaimana sirkulasi udara diruang kerja saudara? Menurut Maria “sirkulasi udara sangat lancar “.menurut Fajar “saya menempati ruangan yang cukup sirkulasi udaranya “, menurut Atika “sangat baik “, menurut Lasmini “tempat kerja saya banyak jendela dan ber AC sehingga nyaman “, menurut Irawati “Sangat bagus “
- h. Bagaimana ketenangan ruang kerja saudara? Menurut Maria “cukup tenang, karena di ruangan kerja saya, semua bekerja teratur dan tertib “, menurut Fajar “ruang kerja saya cukup tenang karena jauh dari jalan raya “, menurut Atika “meskipun ruang kerja berisi banyak orang tetapi cukup tertib cukup tenang “, menurut Lasmini “tempat kerja saya jauh dari kebisingan karena berada di lingkungan perkantoran “, menurut Irawati “karena jauh dari jalan raya dan ketertiban karyawan baik, maka situasi tenang “
- i. Bagaimana kebersihan dan kerapian ruang kerja saudara? Menurut Maria “ bersih dan rapi, bagian kebersihan selalu rajin untuk membersihkan ruangan “, menurut Fajar “cukup bersih dan rapi karena setiap pagi di saat masuk kerja ruangan dalam keadaan bersih “, menurut Atika “*Office boy* yang melakukan tugas kebersihan bertugas dengan baik “, menurut Lasmini” tempat saya, kebersihan selalu terjaga karena ada *Office boy* yang selalu membersihkan “, menurut Irawati “bersih dan rapi karena di kerjakan oleh *Office boy* “
- j. Bagaimana keamanan lingkungan kerja saudara? Menurut Maria “aman karena ada CCTV”menurut Fajar “ Aman karena ada satpam “, menurut Atika “cukup aman karena ada satpam “, menurut lasmini “aman karena keamanan di lingkungan kerja ada

satpam 24 jam “, menurut Irawati “Aman karena satpam menjaga keamanan perusahaan perusahaan 24 jam “

Kondisi lingkungan kerja sangat dipengaruhi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan faktor-faktor lingkungan kerja adalah penerangan, pencahayaan, temperatur ruangan, fentilasi udara, keamanan, kenyamanan pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan memberi kenyamanan dan memberi inspirasi semangat bekerja, Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang menyediakan personal space, ruang kerja yang bersih, tidak bising, pertukaran udarayang baik, peralatan yang memedaidan lingkungan fisik yang aman dan nyaman

Hasil wawancara dengan responden Karyawan merasa senang bekerja di PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang dan rata rata mereka bekerja diatas 10 tahun, selain itu bidang keahlian pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan bidang keahlian yang mereka miliki, selain itu kompensasi yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan mereka, dengan memenuhi hak karyawan maka aturan yang di berika perusahaan di jalan kan dengan baik dan senang hati, untuk menunjang kegiatan dalam bekerja karyawan merasa nyaman dengan sarana prasarana yang di sediakan oleh perusahaan, kebersihan, ketenangan dan keamanan perusahaan yang mereka rasakan .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain. Jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat mempengaruhi emosi karyawa Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal.

Jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat mempengaruhi emosi karyawan. Ketika emosi karyawan tidak terkendali, rasa kejemuan dan kelelahan seringkali akan terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Sebaliknya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang sangat baik, hal itu dapat dilihat dari indikator seperti perlengkapan kerja, tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan dan kondisi kerja di bagian keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang cukup baik. Selain itu, karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi.

Untuk mempertahankan kinerja karyawan perusahaan di bagian keuangan PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang, perusahaan dapat menciptakan Atmosfer lingkungan Kerja baik yaitu fasilitas, alat bantu kerja, keamanan, kebersihan dan kenyamanan Atmosfer kerja yang menyenangkan adalah faktor utama agar karyawan betah dalam bekerja.,

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Jakarta. Erlangga.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Edy, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Moheriono. (2012). “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo
- Pramono, A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Mitra Pratama Semarang. *Jurnal Manajemen*, Volume 1 Nomor 5, Juli 2012, Hal. 1-12. Diakses pada : 10 Oktober 2013 Jam 09.08
- Robbins dan Judge. (2011), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Stephen, R. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Halaman Ini Dikосongkan