JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 1545-1548
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i3.2559

Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjakrindo Mas Gresik

Afrizal Fikri Anugrah, Mei Retno Adiwati
Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
*****Correspondence email: adiwaty66@gmail.com

Abstrak. Masih terdapatnya permasalahan dalam hal kinerja menjadikan prioritas utama penelitian ini. Penelitian ini bertujuan: 1.) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjakrindo Mas Gresik; 2.) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjakrindo Mas Gresik. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi PT. Tjakrindo Mas Gresik dan sampel yang digunakan sebanyak 53 responden. Skala likert digunakan sebagai pengukuran. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sementara analisis yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS). Bersumber pada hasil penelitian yang dilakukan: 1.) Lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan; 2.) Kompetensi dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Kompetensi; Lingkungan Kerja.

Abstract. *There are still problems in terms of employee performance making this research the main priority. The purpose of this research is: 1.) To determine the effect of the work environment on the performance of employees in the production department at PT. Tjakrindo Mas Gresik; 2.) To determine the effect of competence on the performance of employees in the production department at PT. Tjakrindo Mas Gresik. The data used is primary data, namely data collected through questionnaires distributed to employees of the production division of PT. Tjakrindo Mas Gresik and the sample used as many as 53 respondents. Likert scale is used as a measurement. The sampling technique used was saturated sampling technique. Meanwhile the analysis used is Partial Least Square (PLS). Based in the results of research conducted: 1.) The work environment can contribute to employee performance; 2.) Competence can contribute to employee performance*

Keywords **:** *Employee Performance; Competence; Work Environment*

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini, perusahaan dituntut menciptakan hasil yang optimal ditengah – tengah persaingan yang kompetitif terhadap perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dibalik kinerja perusahaan, pengelolaan yang baik dari perusahaan secara terencana menjadikan suatu kunci kesuksesan untuk bisa bertahan oleh para pesaing. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor fundamental sebuah perusahaan dalam mempertahankan bisnisnya untuk tidak terjebak dalam kesuksesan masa lalu, melainkan memikirkan strategi agar bisa bersaing di masa depan. Kontribusi yang dilakukan oleh setiap elemen perusahaan menjadi kekuatan yang dimiliki sehingga berdampak terbangunnya sinergi kinerja positif antara keduanya. Sumber daya manusia digunakan sebagai alat pengendali dalam hal merencanakan dan mengelola suatu perusahaan untuk bisa beroperasi secara maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Jika suatu perusahaan menginginkan untuk mendapatkan kualitas maupun kuantitas yang baik terhadap organisasi di masa mendatang, penting untuk mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia dengan optimal. Dengan didukung manajemen yang berkualitas pasti bisa membuat perencanaan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah penanganan berbagai macam masalah tentang karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk mendorong aktivitas perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Kasmir (2016) Kinerja ialah prestasi kerja yang diperoleh dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajiban tertentu dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Dari kontribusi yang dihasilkan, perusahaan akan lebih mudah untuk melakukan evaluasi terkait kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dengan jangka waktu tertentu guna memperbaiki peforma yang dihasilkan baik secara individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dikatakan sebagai hasil proses tertentu antara kinerja individu dengan kinerja organisasi yang memiliki tujuan sama mengenai peningkatan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja dapat terlihat dari terintegrasinya sistem dan fokus pada pengelolaan aktivitas dalam bekerja. Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, salah satu aspek yang memotivasinya yakni lingkungan kerja (Wibowo, 2011).

Sesuatu hal akan membuat karyawan mudah merasakan sulit berkonsentrasi, stres, dan menurunnya produktivitas kerja yaitu karena adanya suasana tidak kondusif dan tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkunga kerja karyawannya sebagai suatu bentuk kepedulian

terhadap kinerja yang dihasilkan setiap hari oleh para pekerja serta dapat memberikan pengaruh etos kerja yang baik. Lingkungan kerja yaitu area dimana karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan dapat merasakan kenyaman bagi karyawan sehingga jika lingkungan kerja mencukupi dan memuaskan, dapat tercipta kinerja karyawan yang maksimal (Agung & Astutik, 2019). Memperhatikan lingkungan kerja bukanlah suatu hal yang sia-sia, mengingat faktor ini menjadi salah satu terciptanya kinerja yang optimal dari masing-masing pekerja. Dimana karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas, maka dari itu harus ada suasana yang mendukung agar tidak mudah mengalami kecemasan, frustasi, dan kelelahan yang berakibat hilangnya semangat untuk menunjukkan hasil yang diinginkan. Sehingga perusahaan harus mengoptimalkan agar karyawan dapat mendapatkan produktivitas di lingkungan kerja yang maksimal dengan memperhatikan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan hubungan saling mendukung antar sesama rekan kerja. Menurut Busro (2018) Kompetensi adalah suatu pengetahuan yang dipunya oleh sumber daya manusia baik itu termasuk keterampilan ataupun aspek lain digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Seseorang yang memiliki keterampilan yang kompeten pasti dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan potensi keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan untuk memberikan manfaat lebih dalam hal meminimalisasi biaya yang dikeluarkan dan melakukan pengoptimalan terhadap alat yang digunakan. Dalam suatu kompetensi terdapat unsur-unsur yang menonjol yaitu pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan yang dimaksud mengenai tugas-tugas yang akan karyawan jalani pada perusahaan sehingga tidak adanya kesalah pahaman individu. Sedangkan keterampilan kerja merujuk pada penguasaan karyawan secara teknis tentang tugas yang sedang dijalankan.

Hal yang sama berlaku untuk PT. Tjakrindo Mas Gresik berdiri tahun 1984 adalah perusahaan manufaktur yang berbasis di Indonesia. PT. Tjakrindo Mas Gresik divisi mebel kayu telah memproduksi sejak tahun 1996, dengan spesialisasi set tempat tidur dan meja makan yang terbuat dari bahan-bahan seperti kayu lapis, kulit, rotan, besi, marmer, dan lainnya. Perusahaan berusaha untuk memastikan kepuasan pelanggan agar sesuai dengan yang diharapkan dapat tercapai. Maka dari itu, karyawan yang berkompeten akan sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Penelitian ini memfokuskan topik terkait kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengamatan masih ditemui kinerja karyawan yang berada dalam kondisi belum maksimal. Permasalahan yang berlangsung ialah belum tercapainya sasaran realisasi produksi yang telah ditetapkan.

Menurut hasil pengamatan, terdapatnya permasalahan yang dihadapi pekerja terletak di lingkungan kerja. Adanya jalinan rekan kerja yang terkadang tampak kurang harmonis di tempat kerja. Selanjutnya sirkulasi udara juga dirasakan karyawan pada saat proses produksi sehingga sedikit banyaknya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain dari faktor lingkungan kerja, terjadinya penurunan kinerja karyawan juga diduga karena faktor kompetensi. Perusahaan sulit mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi di bidang mebel kayu karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada. Proses produksi menjadi terganggu yang terdapat beberapa karyawan belum berpengalaman dan belum mempunyai keterampilan cukup sehingga membutuhkan adaptasi yang memakan waktu agar dapat menghasilkan output yang optimal. Penulis ingin mencapai tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016) Area kerja menggambarkan situasi atau kondisi yang mempunyai hubungan dengan pekerjaan, lingkungan kerja bisa berbentuk ruangan, tata ruang, sarana dan prasarana, serta keterikatan karyawan satu dengan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan secara detail mengenai hal-hal yang mendukung para pekerja untuk bisa mendapatkan pengaruh positif dari lingkungan kerja yang ada. Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) yaitu: 1. Hubungan karyawan, 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, 3. Peraturan kerja, 4. Penerangan, 5. Sirkulasi udara, 6. Keamanan.

Teori Kompetensi

Kesuksesan untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi karyawan yang unggul dalam situasi kerja dengan dipengaruhi adanya masing-masing karakteristik individu. Kompetensi mengacu pada tingkat sikap, keterampilan, kemampuan atau kelebihan, serta pengetahuan yang dimiliki karyawan didukung dengan sikap yang baik (Sutrisno, 2019). Menurut Edison et al (2017) Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukakan dengan baik terhadap masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Tidak sedikit perusahaan yang berinvestasi kepada tenaga kerja kompeten karena kompetensi dijadikan sebagai salah satu kriteria ketika karyawan bekerja secara profesional. Indikator kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) yaitu: 1. Watak, 2. Motif, 3. Konsep diri, 4. Pengetahuan, 5. Keterampilan.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan harapan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku saat melakukan tugas, sehingga mewakili peran dalam organisasi

(Anjani, 2019). Penerapan tugas dapat dilakukan melalui tingkatan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai target yang ditentukan. Menurut Edison et al (2017) Kinerja merupakan sesuatu hasil terhadap proses yang diimplementasikan dan diukur dalam jangka waktu kemudian disesuaikan dengan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Maka hasil kerja menjadi jawaban bagi organisasi dari berhasil atau tidaknya karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Keandalan kerja, 4. Sikap.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan yang relevan termasuk jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya serta penyebaran kuesioner guna mendapatkan hasil jawaban responden. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan memberi pembobotan pada kuesioner yaitu skor 1-5. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 53 karyawan bagian produksi PT. Tjakrindo Mas Gresik. Dalam hal ini pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik sampling jenuh, artinya seluruh komponen populasi akan diambil datanya. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)

HASIL

Tabel 1
Avarage Variance Extracted

	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,666894
Kompetensi (X2)	0,654633
Lingkungan Kerja (X1)	0,746813

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa *avarage variance extracted (AVE)* adalah nilai yang menampilkan besarnya indikator yang terdapat dalam variabel laten. Syarat yang baik diperlukan jika nilai AVE setiap konstruk melebihi 0,5. Hasil uji AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,746813, variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,654633, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,666894. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5, sehingga variabel dalam penelitian ini secara umum dianggap validitasnya baik.

Tabel 2
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,857249
Kompetensi (X2)	0,849583
Lingkungan Kerja (X1)	0,921749

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *composite reliability*. Jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 indikator tersebut konsisten untuk mengukur variabel latennya. Hasil uji *composite reliability* menunjukkan variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,921749, variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,849583, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,857249. Variabel-variabel tersebut menunjukkan nilai composite reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3
R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,321397
Kompetensi (X2)	
Lingkungan Kerja (X1)	

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan pengujian model struktural (Inner Model) diuji dengan memeriksa hasil R-square yang menggambarkan kesesuaian model. Nilai R2 = 0,321397 dapat diartikan bahwa model dapat menjelaskan terhadap fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kompetensi sebesar 32,13%. Sementara itu sisanya 67,87% dijelaskan oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini (tidak hanya Lingkungan kerja dan Kompetensi).

Tabel 4
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STERR|)**	**P Values**
Kompetensi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,486277	0,481508	0,076111	6,389051	0,000
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,145801	0,155783	0,069297	2,104004	0,038

Sumber: data olahan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada hasil studi yang sudah dilakukan diperoleh hasil jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari indikator lingkungan kerja yang memiliki nilai dominan adalah sirkulasi udara di lingkungan kerja dalam memberikan kenyamanan

bekerja. Semakin baik sirkulasi yang ada dalam lingkungan kerja maka akan membuat tingkat kinerja karyawan meningkat. Kondisi lingkungan kerja memadai dan nyaman tentunya membuat para pekerja merasa nyaman dan lebih mudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. Sehingga dibutuhkan faktor pendukung seperti lingkungan kerja guna operasional perusahaan khususnya karyawan bagian produksi. Hal tersebut sesuai penelitian Ahmad et al (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan riset dari Lukito & Alriani (2018) yang berpendapat bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada hasil studi yang sudah dilakukan diperoleh hasil jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari indikator kompetensi yang memiliki nilai dominan adalah keterampilan yang dipunya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Bertambah baiknya pengetahuan dan keterampilan yang dipunya sumber daya manusia akan menjadikan kinerja meningkat. Dengan begitu, perusahaan dapat mencapai target atas hasil yang diperoleh secara maksimal. Hal tersebut sesuai penelitian Erwansyah & Hereyanto (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan riset dari Anjani (2019) yang berpendapat bahwa kompetensi dapat memberikan peningkatan kinerja secara nyata terhadap bertambah baiknya kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan ulasan sebelumnya sehingga peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: 1.) lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tjakrindo Mas Gresik; 2.) kompetensi dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tjakrindo Mas Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, M. D., & Astutik, P. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2.1*, 85–100.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, *7.3*.

Anjani, A. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3.1*.

Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Prenadamedia.

Danang Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana Prenada Media Group.

Erwansyah, M., & Hereyanto, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito (Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *7.1*, 32–40.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Pers.

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *25.45*.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.