

Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

Muh. Asral Qadri, Nurdin Latif, Jumaida
STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen
asralmo1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kelengkapan Alat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 66 responden (Karyawan). Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, asumsi Multikolinearitas Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis, ternyata Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif signifikan. Berarti Kelengkapan Alat Kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti Lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Kata kunci : Kelengkapan Alat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja



Latar Belakang

Dalam mencapai visi misi perusahaan maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk menjaga karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Target pencapaian kinerja karyawan yang tidak dapat dicapai atau rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan terkadang masih sering terjadi, walaupun peraturan yang telah dibuat sudah baik dan jelas untuk ditaati, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika Maulizar (2012). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) mengenai Kinerja Karyawan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mamik (2010) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja karyawan meliputi: (1) Kualitas hasil kerja. (2) Kuantitas hasil kerja dan (3) Kehadiran.



KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dewasa ini perhatian yang tinggi terhadap sumber daya manusia membuat pembicaraan mengenai SDM menjadi tidak ada habisnya. Hal ini terutama karena SDM merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, perusahaan dan institut. Oleh karena itu sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh institut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat Gomez (2010).

- **Pengertian Kelengkapan Alat Kerja**

Alat kerja atau alat pelindung kerja merupakan kewajiban organisasi untuk menyediakannya. Santoso (2014) mengatakan bahwa alat pelindung diri (APD) adalah suatu kewajiban dimana biasanya para pekerja atau buruh bangunan yang berkerja disebuah kantor, proyek atau pembangunan sebuah gedung, diwajibkan menggunakannya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen tenaga kerja republik Indonesia. Alat-alat demikian harus memenuhi persyaratan tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan jenis bahaya.

- **Kelengkapan Alat Kerja**

Alat kerja atau alat pelindung kerja merupakan kewajiban organisasi untuk menyediakannya. Santoso (2014) mengatakan bahwa alat pelindung diri (APD) adalah suatu kewajiban dimana biasanya para pekerja atau buruh bangunan yang berkerja disebuah kantor, proyek atau pembangunan sebuah gedung, diwajibkan menggunakannya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen tenaga kerja republik Indonesia. Alat-alat demikian harus memenuhi persyaratan tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan jenis bahaya.

- **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

- **Kinerja Karyawan**

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja Robbins (2010).

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasnya melalui perhitungan dari skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono: 2012).

Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (*conclusive research*) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh kelengkapan alat kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Hasil Penelitian

Pengaruh kelengkapan alat kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients*) yaitu bernilai (0.567) mengartikan bahwa kelengkapan alat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari penjelasan tersebut, kelengkapan alat kerja sangat perlu dalam sebuah perusahaan karena dengan lengkapnya alat kerja dalam sebuah perusahaan karyawan bisa bekerja dengan baik dan kinerja karyawan bisa meningkat, begitupun sebaliknya jika suatu alat kerja tidak lengkap dalam sebuah perusahaan ini akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Uji validitas untuk variabel Kelengkapan Alat Kerja (X1)

Indikator Variabel	Corellatio n	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keteranga n
X11	0.958	0.00	0.30	Valid
X12	0.963	0.00	0.30	Valid

Sumber: Kuesioner penelitian (data diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator darivariabel Kelengkapan Alat Kerja (X1) mempunyai nilai correlation > 0.30 dansignifikan < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel Kelengkapan Alat Kerja (X1) yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 4.9

Uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Variabel	Corellatio n	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X21	0.900	0.00	0.30	Valid
X22	0.877	0.00	0.30	Valid
X23	0.909	0.00	0.30	Valid

Sumber: Kuesioner penelitian (data diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari Lingkungan Kerja (X2) yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 4.10

Uji validitas untuk Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Corellatio n	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keteranga n
Y11	0.958	0.00	0.30	Valid
Y12	0.948	0.00	0.30	Valid
Y13	0.951	0.00	0.30	Valid

Sumber:
Kuesioner
penelitian
(data diolah,
2024)

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari Kinerja Karyawan (Y) yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelengkapan alat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar, secara parsial maupun simultan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukandapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel kelengkapan alat kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja

3. berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain:

1. Sebaiknya karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar haruslah memiliki pengetahuan lebih dalam menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar untuk memperhatikan Lingkungan kerja, hendaknya lebih memperhatikan alat-alat kerja karyawan ini semata-mata demi tercapainya visi-misi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Budianto (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hastin, 2013, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*, vol 1.
- Ismail (2016) *Penagaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan)*.
- Isyandi, B, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kasmawati (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maulizar, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda* ISSN 2302- 019 Vol - 1.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mamik (2010). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dan Kebidanan*. Surabaya: Prins Media.
- Masram dan Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publis

- Munafiah, Siti. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang). Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam*: Pekanbaru.
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Santoso, A. (2014). *Alat Perlindungan Diri (APD) dalam Lingkungan Kerja*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Suma'mur.2010, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT. Bhumi Aksara, J

