

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Security Pada PT Selaras Garda Bumi

Anugerah Putra Hawirawan Siloto<sup>1</sup>, Apriati Nur Artiza<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

e-mail: [anugrahsiloto3@gmail.com](mailto:anugrahsiloto3@gmail.com)

### Abstract

The work environment includes everything in the workplace that can have an impact on worker performance. The work environment consists of 2, namely the physical and non-physical work environment. The physical work environment includes the physical conditions surrounding the work environment, such as buildings, equipment and facilities, which can impact employee performance. Meanwhile, non-physical is related to the work relationships that exist between employees and superiors. This research also examines the importance of creating a comfortable and safe work atmosphere, which will provide satisfaction for employees and develop their performance. The method used in this research is a questionnaire, which is an instrument for collecting data from respondents. This questionnaire was designed to measure the influence of the work environment on security performance at PT Selaras Garda Bumi.

Researchers hope that this research can provide knowledge for company management in developing strategies to create a better work environment, so that they can develop the performance of security officers and create a productive and harmonious work atmosphere. Therefore, this research focuses more than on individual performance, but also on improving the performance of all companies through effective work environment management.

**Keywords:** *Work Environment, Security Performance*

### Abstrak

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang terdapat di tempat kerja yang bisa berdampak pada kinerja pekerja. Lingkungan kerja terdiri atas 2, yakni lingkungan kerja yang bersifat fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di sekeliling lingkungan kerja, seperti bangunan, peralatan, serta fasilitas, yang bisa berdampak kinerja karyawan. Sementara itu, non fisik berhubungan dengan kaitan kerja yang terjalin antar pegawai dan atasan. Penelitian ini juga mengamati pentingnya mewujudkan suasana kerja nyaman dan aman, yang akan memberi kepuasan bagi karyawan serta mengembangkan kinerja mereka. Metode yang dipakai pada riset ini ialah kuesioner, yang merupakan instrumen dalam mengumpulkan data dari responden. Kuesioner ini dirancang dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja pada kinerja security di PT Selaras Garda Bumi. Peneliti berharap penelitian ini bisa memberi pengetahuan untuk manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk membuat lingkungan kerja yang lebih baik, hingga bisa mengembangkan kinerja petugas keamanan dan melahirkan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karenanya, penelitian ini berfokus lebih dari pada kinerja individu, namun juga pada peningkatan kinerja semua perusahaan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang efektif.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja Security

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja jadi aspek paling esensial untuk keberhasilan perusahaan. Pada perusahaan, lingkungan kerja berdampak relevan bagi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan di sekeliling pekerja yang bisa memberikan efek kepada dirinya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pandi Efendi pada (Qoyyimah, M. 2020: 13) mengatakan Lingkungan kerja meliputi seluruh hal di lingkungan karyawan yang bisa berdampak pada kepuasan mereka saat menjalankan tugasnya. Lingkungan ini dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan yang diberikan, hingga memungkinkan karyawan mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki beberapa aspek contohnya

lingkungan fisik, non fisik serta interaksi yang terjalin dengan baik antar sesama tim kerja. Menurut Siagian (2014:59), "Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 2 aspek utama, diantaranya lingkungan kerja non-fisik dan fisik".

Lingkungan kerja fisik keseluruhan wujud disekeliling lokasi kerja dan bisa berpengaruh kepada kinerja karyawan seperti bangunan tempat kerja, alat kerja, fasilitas, dan lainnya. Sementara non fisik ialah mewujudkan berkaitan kerja yang berjalan baik antar karyawan dan atasan. Menurut Heizer dan Render (2015:467), lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik lokasi kerja yang bisa berdampak pada kinerja, keselamatan, serta kualitas kerja.

Lingkungan kerja damai dan tenang bisa berdampak kinerja pegawai yang akan memberi rasa puas bagi perusahaan. Kinerja merupakan semua hal yang sukses diraih oleh individu saat melaksanakan tugas yang diembannya. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja saat menjalankan tugas sejalan pada kewajiban yang diberi. Sementara itu, Rajagukguk pada Pusparini (2018), mengatakan kinerja diartikan sebagai perilaku dalam organisasi langsung berkaitan pada proses produksi barang atau penyediaan layanan.

Lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang penting pada kinerja karyawan, termasuk para petugas keamanan (security) di PT Selaras Garda Bumi. Security memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan yaitu dalam menjaga keselamatan dan keamanan aset perusahaan, sehingga kinerja mereka sangat esensial bagi kelancaran operasional. Dengan begitu, mengerti dampak lingkungan kerja pada kinerja security menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas tugas mereka.

Penelitian sebelumnya memperlihatkan lingkungan kerja kondusif akan menambah kinerja karyawan di berbagai sektor. Namun, pengaruh spesifik terhadap kinerja petugas keamanan di PT Selaras Garda Bumi masih kurang dieksplorasi. Oleh sebab itu, penelitian ini bermaksud untuk mengevaluasi bagaimana berbagai faktor dalam lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja security di perusahaan PT Selaras Garda Bumi. Hasil riset diinginkan bisa memberi wawasan untuk manajemen PT Selaras Garda Bumi untuk mengembangkan strategi yang dapat membuat lingkungan kerja yang lebih baik untuk petugas security. Dengan mengembangkan kinerja security mereka, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan keamanan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja lebih produktif dan harmonis. Lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk memajukan kinerja seorang karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja untuk menghasilkan suasana yang konstruktif bagi pengembangan karyawan. Dengan demikian, tidak hanya kinerja individu yang meningkat, tetapi juga kinerja keseluruhan perusahaan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan paparan yang ada latar belakang masalah, peneliti ingin meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Selaras Garda Bumi.

## 2. METODE PENELITIAN

Riset ini memakai metode kuantitatif, seperti yang dipaparkan Sugiyono (2017: 8), yang menyatakan "Metode kuantitatif ialah pendekatan yang berdasarkan filsafat positivisme, dipakai dalam meneliti sampel atau populasi tertentu. Teknik mengambil sampel biasanya dilaksanakan acak, Data diperoleh memakai instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Riset ini dilakukan di Apartemen French Walk, Jakarta Utara. Pada riset ini ada dua variabel yakni Variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada riset ini ialah lingkungan kerja memakai indikator: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di butuhkan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Variabel terikatnya ialah kinerja petugas keamanan, yang diukur menggunakan indikator-indikator yakni quality, quantity, cost Effectiveness, need for Supervision.

Ada 2 jenis sumber data di riset, yakni data primer dan sekunder. Data primer dihimpun peneliti langsung, sementara data sekunder didapat dari pihak lain untuk mendukung penelitian. Riset ini memakai kedua jenis data tersebut. Data primer berasal dari tanggapan

responden terhadap kuesioner mengenai lingkungan kerja dan kinerja petugas keamanan, sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi pustaka perusahaan.

Teknik ini dipakai peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan pada riset. Sugiyono (2017: 224) mengatakan "Teknik pengumpulan data ialah tahap yang sangat strategis pada riset, sebab maksud utama riset ialah memperoleh data." Pada riset ini, teknik pengumpulan data memakai kuesioner. Kuesioner ialah soal tertulis diberikan kepada responden, supaya peneliti mendapat sebuah data lapangan untuk menuntaskan sebuah masalah. Menurut (Dewi and Sudaryanto, 2020) kuesioner ialah instrumen yang dipakai dalam mengukur kejadian yang memuat himpunan soal untuk mendapat data mengenai riset yang dilaksanakan. Dalam penelitian ini, angket diedarkan ke seluruh responden untuk menjelaskan responden pada variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Untuk skor setiap jawaban dari responden yang terdiri dari empat opsi pilihan, dengan setiap opsi pilihan memiliki penilaian: skor sangat setuju = 4, skor setuju = 3, skor tidak setuju = 2, skor sangat tidak setuju = 1.

Adapun tahapan yang dilaksanakan peneliti yaitu:

- 1) Verifikasi Data  
Verifikasi data merupakan suatu cara pemeriksaan data untuk mengetahui kebenaran suatu instrument penelitian.
- 2) Pengolahan Kuesioner  
Kuesioner yang diedarkan kepada responden terdiri 10 pertanyaan dengan empat alternatif jawaban, yakni:
  - a. Skor sangat setuju = 4
  - b. Skor setuju = 3
  - c. Skor tidak setuju = 2
  - d. Skor sangat tidak setuju = 1

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil riset dari dampak lingkungan kerja pada kinerja security di PT Selaras Garda Bumi diperoleh peneliti dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden. Berikut tahapan yang dilaksanakan peneliti:

- 1) Verifikasi Data  
Verifikasi data ialah kegiatan yang dilakukan untuk mengamati apakah kuesioner yang telah diberikan peneliti diisi sejalan dengan petunjuk oleh responden. Setelah membagikan kuesioner kepada 30 orang responden, selanjutnya adalah mengadakan verifikasi data kuesioner yang telah diperoleh agar melihat apakah kuesioner yang sudah diedarkan sudah mencukupi syarat. Dan berdasarkan hasil verifikasi data, seluruh kuesioner itu akan kembali ke tangan peneliti pada kondisi utuh dan sudah diisi sejalan pada arahan pengisian. Kemudian kuesioner yang telah diterima peneliti akan diolah selaku bahan analisa.
- 2) Karakteristik Responden  
Sejalan dengan pemaparan peneliti di Bab terdahulu yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah beberapa security dari PT Selaras Garda Bumi yang ditetapkan dengan memakai teknik random sampling. Berikut diuraikan karakteristik dari responden berlandaskan jenis kelamin, dan jenjang pendidikan:

a) Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1	Laki-laki	25 orang	
2	Perempuan	5 orang	
Total		30 orang	

b) Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Keterangan
1	SMA	29 orang	
2	Sarjana	1 orang	
Total		30 orang	

Kuesioner yang dibagikan kepada responden terdiri dari sepuluh soal yang terdiri dari empat opsi jawaban dengan bobot skor: skor sangat setuju = 4, skor setuju = 3, skor tidak setuju = 2, skor sangat tidak setuju = 1.

Dari hasil kuesioner yang telah diedarkan kepada responden sesuai dengan ketentuan di atas, maka berikut dilampirkan hasil jawaban dari responden berdasarkan ke dua variabel penelitian:

Tabel 3. Hasil Data Responden

variabel	frekuensi	Rat-rata
X	30	82.91666667
Y	30	82.08333

Sejalan pada judul, maka peneliti mengusulkan hipotesis pada riset ini, yaitu:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja dengan kinerja security di PT Selaras Garda Bumi

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja dengan kinerja security di PT Selaras Garda Bumi

Teknik yang dipakai dalam uji hipotesis yaitu Uji – t. Adapun rumus yang berlaku ialah sebagai berikut:

Dapat diketahui dengan perhitungan:  $n = 30$  dan  $r = 0,374$

Sementara untuk perhitungan  $t_{tabel} =$   
 $= 28$   
 $= 2,048$

Setelah melaksanakan pengujian hipotesis secara membandingkan nilai antar signifikan t dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 28$  hingga bisa diperoleh bahwa hipotesis Ha dapat diterima bisa hipotesis Ho ditolak. Berdasarkan hasil dari riset telah dibuktikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,297 > 2,048$ . Dari hasil pengujian itu bisa ditarik simpulan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja security di Pt Selaras Garda Bumi.

#### 4. KESIMPULAN

Dari keseluruhan hasil didapatkan variabel bebas berdampak yang signifikan pada variabel terikat. Sehingga, peneliti menyimpulkan ada dampak lingkungan kerja pada kinerja security di PT Selaras Garda Bumi.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. K. and Sudaryanto, A. (2020). 'Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah', Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020, pp. 73– 79.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14–31.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717-725.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Buku seru.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175-183.
- Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta , 146
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130