

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKANAN KERJA DAN PERATURAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA SETIA MAKMUR

Putri Wulandari¹, Ananda Fitriani Dewi²

^aProdi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan, 20242, Indonesia

^bProdi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan, 20242, Indonesia
putriw26112@gmail.com¹, ananda.fitriani.dewi90@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, menjaga dan memastikan konsistensi kinerja karyawan adalah hal yang penting, karena kinerja mereka menjadi tolok ukur keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan merupakan elemen vital yang menghidupkan perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan dukungan berupa lingkungan kerja yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tekanan kerja, dan peraturan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dari uji ANOVA adalah 42,590, yang berarti signifikan, dengan F_{tabel} sebesar 3,09. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($42,590 > 3,09$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, tekanan kerja, dan peraturan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Peraturan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance in a company is crucial for the company's development. Thus, it is essential to maintain and ensure the continuity of your employees' performance, as it is a key indicator of the company's success and sustainability. Employees are the vital group that brings the company to life. To achieve optimal employee performance, it must be supported by a conducive work environment. Research findings indicate that the work environment, work pressure, and work regulations collectively have a significant impact on employee performance. The hypothesis testing results show that the F_{table} from the ANOVA test is 42.590, which is significant, with an F_{table} value of 3.09. Since the F_{table} is greater than F_{table} ($42.590 > 3.09$), H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, it can be concluded that the work environment, work pressure, and work regulations simultaneously have a significant influence on the performance of employees at PT. Cahaya Setia Makmur.

Keywords: Work Environment, Work Pressure, Work Regulations, Employee Performance.

1 Pendahuluan

Pencapaian tujuan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern dan fasilitas yang lengkap, tetapi terutama pada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berhasil adalah mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil kerja yang tinggi, yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Jika





lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka kinerja akan optimal.[1]

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, memungkinkan mereka merasa nyaman dan bekerja dengan optimal. Ketika karyawan menikmati lingkungan kerja mereka, kenyamanan meningkat, dan kinerja membaik. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka, hal ini dapat menyebabkan stres dan penolakan terhadap lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang efektif mencakup hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan, serta kondisi lingkungan secara keseluruhan.[2]

Para ahli mengklasifikasikan stres emosional, ketegangan, dan gejala abstrak yang dialami seseorang menjadi tiga kategori: 1) Gejala fisik, seperti peningkatan denyut jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan perubahan metabolisme organ tubuh. 2) Gejala psikologis, yang mencakup perubahan sikap seperti ketegangan, kecemasan, kegelisahan, kebosanan, dan mudah tersinggung. 3) Gejala perilaku, termasuk penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, perubahan pola makan, dan merokok. Meskipun perubahan atau situasi ini dapat berdampak positif karena tekanan dapat meningkatkan produktivitas, karyawan yang berada di bawah tekanan cenderung bekerja dengan lebih fokus.[3]

Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, pesangon, pemutusan hubungan kerja (PHK), liburan, dan masalah ketenagakerjaan lainnya baik di Indonesia maupun di luar negeri. Peraturan ini dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja, Kependudukan, dan Imigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menjaga ketertiban. Aturan kerja bagi setiap karyawan berbeda-beda tergantung pada perusahaan. Ada yang bekerja dari pagi hingga sore, ada yang bekerja hingga larut malam, dan ada juga yang harus bekerja pada hari libur. Variasi ini tergantung pada lokasi operasional perusahaan, dan tidak jarang karyawan harus bekerja lembur jika diperlukan.[4]

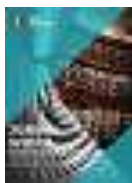
Undang-Undang No.13 tahun 2003, khususnya pasal 77 hingga pasal 85, mengatur ketentuan mengenai jam kerja. Pasal 77 ayat 1 mengharuskan setiap pengusaha untuk menerapkan ketentuan jam kerja sebagai berikut: a) 7 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja per minggu; atau b) 8 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja per minggu.

Kedua sistem waktu kerja tersebut memiliki batasan waktu kerja, yaitu 40 jam per minggu. Jika melebihi ketentuan tersebut, jam kerja normal dianggap sebagai lembur, dan pekerja berhak atas upah lembur. Peraturan jam kerja hanya membatasi jam kerja menjadi 7 hingga 8 jam per hari dan 40 jam per minggu, namun tidak mengatur waktu mulai dan akhir jam kerja. Kesepakatan mengenai awal dan akhir hari kerja serta minggu kerja harus dicantumkan dengan jelas dalam kontrak perusahaan, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB).[5]

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah salah satu faktor krusial bagi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan memastikan kontinuitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator utama keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan merupakan elemen penting yang menghidupkan perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, perlu didukung oleh faktor-faktor yang mendukung performa yang baik.[6]

Berdasarkan informasi yang diterima penulis dari PT Cahaya Setia Makmur, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, tekanan kerja, dan peraturan kerja tidak diperhitungkan dalam penanganan masalah perusahaan. Isu-isu seperti lingkungan kerja, tekanan kerja, dan peraturan kerja tidak akan hilang begitu saja dan malah dapat memburuk jika tidak segera ditangani. Diskusi mengenai kinerja buruk dengan karyawan dan supervisor seharusnya tidak mencakup komentar negatif tentang dampak kinerja pada karyawan lain, atau dilakukan dengan pendekatan yang negatif atau defensif. Tekanan kerja dan peraturan kerja sangat terkait dengan lingkungan kerja. Perusahaan perlu menginformasikan kepada karyawan tentang masalah yang dihadapi dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik melalui komunikasi dan pendekatan pribadi antara karyawan dan manajer mereka.





2 Tinjauan Literatur

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor krusial yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia, termasuk faktor internal dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa lebih nyaman, memanfaatkan waktu kerja lebih efisien, dan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman di perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas mereka.[7]

1) Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai jika memungkinkan karyawan untuk melakukan aktivitas mereka dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman secara optimal. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup berbagai situasi terkait hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

2) Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja

3) Indikator Lingkungan Kerja

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan antar rekan kerja
- c. Hubungan antar Bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja

B. Tekanan Kerja

Tekanan kerja dipahami sebagai reaksi atau ketidakseimbangan terhadap tuntutan atau kondisi lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal atau eksternal. Tekanan ini dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan mental, fisiologis, dan perilaku individu. Sebagai pengalaman emosional yang tidak menyenangkan, tekanan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor utama penyebab masalah, termasuk faktor-faktor lingkungan kerja seperti perubahan beban kerja, kurangnya disiplin dan motivasi, keterbatasan waktu, dan sebagainya. Tekanan kerja juga merupakan reaksi negatif terhadap tuntutan, peluang, dan kendala yang tidak biasa dalam pekerjaan. Dampak negatif dari tekanan kerja dapat mengurangi kualitas, kinerja, dan kepuasan kerja individu, sehingga menyebabkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi tidak memadai.[8]

1) Tujuan dan Manfaat Tekanan Kerja

Tekanan atau beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas serta seberapa besar tanggung jawab atau beban kerja yang dapat ditanggung oleh seorang pegawai. Analisis beban kerja memberikan manfaat dengan membantu Anda membangun dan meningkatkan struktur organisasi secara lebih efektif.

2) Faktor yang Mempengaruhi Tekanan Kerja





- a. Faktor lingkungan misalnya perubahan situasi yang berdampak pada kesejahteraan pekerja yang menimbulkan berhenti kerja
 - b. Faktor organisasi. Terdiri dari beberapa komponen yaitu Beban kerja yang tinggi ,konflik dengan rekan kerja ,kurangnya kemampuan kerja
 - c. Faktor individu contohnya yaitu persoalan keluarga ,masalah ekonomi
- 3) Indikator Tekanan Kerja
- a. Frekuensi kehadiran
 - b. Tingkat kewaspadaan karyawan
 - c. Ketaatan pada standar kerja
 - d. Ketaatan pada peraturan kerja
 - e. Etika kerja

C. Peraturan Kerja

Peraturan kerja adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh pemilik bisnis, mencakup semua aspek terkait pekerjaan dan rencana bisnis jangka pendek. Disiplin berfungsi untuk memastikan bahwa aturan dan regulasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dipatuhi dengan benar oleh semua pihak. Disiplin juga bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan hak istimewa dan penghargaan yang diberikan. Selain itu, disiplin mencerminkan kemampuan dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan bisnis dan norma sosial yang berlaku.[9]

1) Tujuan dan Manfaat Peraturan Kerja

Tujuan dari kebijakan perusahaan adalah untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban karyawan terpenuhi, serta kewajiban dan kewenangan pemilik usaha. Kebijakan perusahaan juga memberikan dukungan kepada pemilik usaha dan karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban masing-masing. Selain itu, kebijakan perusahaan, seperti kebijakan kehadiran, prosedur pelaksanaan tugas, dan manajemen risiko dalam kasus kecelakaan, memberikan manfaat tambahan dalam pengelolaan operasional perusahaan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Peraturan Kerja

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3) Indikator Tekanan Kerja

- a. Ketepatan waktu
- b. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan
- c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

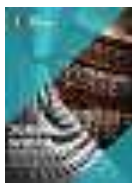
D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan melalui kerja sama yang penuh tekad dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, sesuai hukum, dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan hati-hati dan pertimbangan. Istilah kinerja menggambarkan hasil kerja seseorang yang diperoleh dari pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan waktu yang dimilikinya.[10]

1) Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya pengawasan pemimpin





- d. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
 - e. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
 - f. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin
- 2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
- a. Pengetahuan
 - b. Kemampuan dan keahlian
 - c. Rancangan kerja
 - d. Kepribadian
 - e. Kepemimpinan
 - f. Motivasi kerja
 - g. Budaya organisasi
 - h. Gaya kepemimpinan
- 3) Indikator Kinerja Karyawan
- a. Waktu (jangka waktu)
 - b. Kerja Sama antara Karyawan
 - c. Kualitas (mutu)
 - d. Kuantitas (jumlah)
 - e. Penekanan Biaya
 - f. Pengawasan

3 Metode Penelitian

Faktor utama dalam menentukan masalah penelitian adalah ketersediaan data. Penelitian kuantitatif dapat dijelaskan lebih baik dengan menekankan dan mengklarifikasi. Penelitian ini difokuskan pada pemahaman fenomena sosial atau dinamika sosial, mengingat subjeknya adalah karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur. Penelitian ini juga menggunakan data kuantitatif, yang mencakup data dalam bentuk angka atau data yang dapat dianalisis seperti data populasi dan sampel. Data awal diperoleh melalui kuesioner. Skala Likert digunakan untuk penelitian ini, di mana variabel yang akan dievaluasi dipecah menjadi subvariabel dan subindikator yang terukur. Selain itu, data sekunder yang diperoleh mencakup informasi umum perusahaan, pernyataan misi, struktur organisasi, serta literatur tentang dampak lingkungan kerja, praktik kerja, dan peraturan kerja terhadap karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur, yang didapat dari buku, jurnal penelitian sebelumnya, berita terkini dari internet, dan sumber lainnya.

4 Hasil dan Pembahasan (or Results and Analysis)

A. Hasil

1) Uji Validitas

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, digunakan sampel sebanyak 50 responden, dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$ ($50-2 = 48$). Nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,279, dan sebuah item dianggap valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

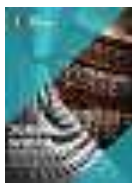
Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.311	0.279	Valid
X1.2	0.383	0.279	Valid
X1.3	0.326	0.279	Valid
X1.4	0.607	0.279	Valid
X1.5	0.428	0.279	Valid

Sumber: Data diolah (2024)





Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Kerja

Keterangan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X2.1	0.282	0.279	Valid
X2.2	0.393	0.279	Valid
X2.3	0.525	0.279	Valid
X2.4	0.426	0.279	Valid
X2.5	0.392	0.279	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Peraturan Kerja

Keterangan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X3.1	0.293	0.279	Valid
X3.2	0.374	0.279	Valid
X3.3	0.315	0.279	Valid
X3.4	0.525	0.279	Valid
X3.5	0.428	0.279	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Keterangan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Y.1	0.366	0.279	Valid
Y.2	0.393	0.279	Valid
Y.3	0.337	0.279	Valid
Y.4	0.279	0.279	Valid
Y.5	0.428	0.279	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

2) Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas hasil penelitian adalah teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas penelitian ini akan dinilai menggunakan alat bantu SPSS Statistic 20 (*Statistic Packages for Social Science*).

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Reabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0.783	0.600	Reliabel
Tekanan Kerja	0.751	0.600	Reliabel
Peraturan Kerja	0.777	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.742	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)





Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel melebihi 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel.

3) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, normalitas data diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test), yang dilakukan dengan memeriksa signifikansi dari residual yang diperoleh.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.64639094
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.049
	Absolute Negative	.044
	Positive	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dengan SPSS Statistic 20 (*Statistical Package for the Social Sciences*), dapat disimpulkan bahwa data dan variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja (X1), tekanan kerja (X2), dan peraturan kerja (X3) mengikuti distribusi normal, yang menunjukkan bahwa kriteria normalitas telah terpenuhi.

4) Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai dari *variance inflation factor* (VIF) untuk setiap variabel sebagai berikut:

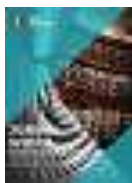
Tabel 7
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.079	2.247		2.260	.026		
X1	.447	.080	.505	5.600	.000	.675	1.480
X2	.320	.113	.256	2.839	.006	.675	1.480
X3	.402	.102	.424	3.439	.000	.675	1.480

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10, dan nilai toleransi untuk semua variabel independen kurang dari 1. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel independen yang meliputi lingkungan kerja (X1), tekanan kerja (X2), dan peraturan kerja (X3).





5) Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser) adalah:

- a. Jika sig. 2-tailed < $\alpha = 0.05$, terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika sig. 2-tailed > $\alpha = 0.05$, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,294	,793		-1,632	,109
	Lingkungan Kerja	,168	,103	,809	1,630	,110
	Tekanan Kerja	-,006	,055	-,033	-,106	,916
	Peraturan Kerja	-,079	,072	-,429	-1,098	,278

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditampilkan dalam tabel berikut, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,110, untuk variabel tekanan kerja (X2) adalah 0,916, dan untuk variabel peraturan kerja (X3) adalah 0,278. Nilai-nilai ini lebih besar atau sama dengan 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

6) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (tekanan kerja), X3 (peraturan kerja), dan Y (kinerja karyawan), seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Berganda

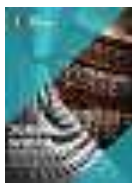
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.079	2.247		2.260	.026
	X1	.447	.080	.505	5.600	.000
	X2	.320	.113	.256	2.839	.006
	X3	.402	.102	.424	3.439	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), tekanan kerja (X2), dan peraturan kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara linier. Berdasarkan data tersebut, pengaruh ini tercermin dalam persamaan regresi linier berganda berikut:

- a. Konstanta (a) = 5,079. Konstanta sebesar 5,079 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1), tekanan kerja (X2), dan peraturan kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain dengan nilai numerik sebesar 5,079.





- b. Koefisien Regresi (X1) = 0,447. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,447 menunjukkan bahwa perubahan pada kinerja karyawan (Y) akan terjadi dengan asumsi nilai variabel tekanan kerja (X2) tetap. Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja (X1) meningkat, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,447. Dari segi elastisitas, ini berarti bahwa setiap peningkatan tingkat lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 44%.
- c. Koefisien Regresi (X2) = 0,320. Koefisien regresi untuk variabel tekanan kerja (X2) sebesar 0,320 menunjukkan bahwa perubahan pada kinerja karyawan (Y) akan terjadi dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja (X1) tetap. Dengan kata lain, jika variabel tekanan kerja (X2) meningkat, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,320. Dari segi elastisitas, ini berarti bahwa setiap peningkatan tingkat tekanan kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 32%.

7) Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64 responden, dengan $df = n-k (100-3 = 97)$, sehingga didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,660. Pedoman yang digunakan yaitu :

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. dan Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. dan Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji parsial disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Signifikan Pengaruh Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.079	2.247		2.260	.026
X1	.447	.080	.505	5.600	.000
X2	.320	.113	.256	2.839	.006
X3	.402	.102	.424	3.439	.000

a. Dependent Variable: Y

8) Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden, dengan $df_1 = 3-1$ dan $df_2 = 100-3 = 97$. Sehingga didapatkan nilai f_{tabel} sebesar 3,09. Pedoman yang digunakan yaitu :

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. dan Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. dan Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan disajikan dalam tabel berikut:





Tabel 11
Hasil Uji SimuLtan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.855	2	304.427	42.590	.000 ^b
Residual	693.335	97	7.148		
Total	1302.190	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Hasil output pada tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,590 > 3,09$) dan tingkat signifikansi lebih rendah sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1), tekanan kerja (X2), dan peraturan kerja (X3), memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Setia Makmur.

9) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui beberapa pengaruh signifikan variabel dependen terhadap variabel independen. Koefisien determinasi yang telah ditentukan dibandingkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Dari koefisien yang telah ditentukan, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.457	2.67353

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

B. Pembahasan

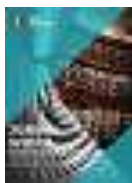
1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} 5,600 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,660, atau sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Faktor utama yang mempengaruhi adalah ketidakseimbangan antara atasan dan karyawan terkait tugas yang diberikan, serta kondisi tempat kerja yang buruk, yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur sering kali tidak disiplin, baik dalam bekerja keras maupun dalam mematuhi jadwal yang ditetapkan perusahaan. Analisis menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, serta peningkatan upah mereka di PT. Cahaya Setia Makmur.

2) Pengaruh Tekanan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur, terbukti dari nilai t_{hitung} 2,260 yang lebih tinggi dari t_{tabel} 1,660, atau sig 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Tekanan





kerja juga memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya responsifitas pimpinan terhadap masalah serta etos kerja yang tidak memadai, yang berdampak negatif pada produktivitas. Karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur sering kali kurang disiplin, baik dalam bekerja keras maupun dalam mematuhi jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jam kerja mereka, yang berarti bahwa peningkatan jam kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkatkan jam kerja mereka di PT. Cahaya Setia Makmur.

3) Pengaruh Peraturan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang disajikan secara parsial menunjukkan bahwa kebijakan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jam kerja karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur, terbukti dari nilai t_{hitung} 2,260 yang lebih tinggi dari t_{tabel} 1,660, atau sig 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk sikap pimpinan yang kurang responsif terhadap masalah dan etos kerja yang kurang baik, yang berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur sering kali kurang disiplin, baik dalam bekerja keras maupun dalam mematuhi jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Analisis juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jam kerja mereka, yang berarti bahwa peningkatan jam kerja karyawan di perusahaan tersebut akan berbanding lurus dengan peningkatan jam kerja mereka di PT. Cahaya Setia Makmur.

4) Lingkungan kerja, Tekanan kerja dan Peraturan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang bertujuan untuk mengukur pengaruh kebijakan lingkungan kerja, praktik kerja, dan peraturan kerja secara bersama-sama terhadap lingkungan kerja karyawan menunjukkan hasil analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 42,590 dan taraf signifikansi 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,09. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($42,590 > 3,09$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan lingkungan kerja, praktik kerja, dan peraturan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Cahaya Setia Makmur.

5 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Peraturan Kerja kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Setia Makmur Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cahaya Setia Makmur.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Tekanan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cahaya Setia Makmur.
3. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Peraturan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cahaya Setia Makmur.
4. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Tekanan Kerja (X2) dan Peraturan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cahaya Setia Makmur.





Referensi (Reference)

- [1] Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 28-41.
- [2] Ariani, dkk, 2020. *Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- [3] Ahmad Rayyan dan Atik Budi Paryanti, 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- [4] Ahmad Pragusti dan Rahmat Hidayat, 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580-2586.
- [5] Denok Sunarsi, dkk, 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- [6] Eric Hermawan, 2022. *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387
- [7] Jajuk Herawati, dkk, 2022. *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Naturan Nusantara (NASA) Yogyakarta. Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 212-222.
- [8] Nitisemito 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- [9] Nunu Nurjaya, 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- [10] Sedarmayanti, 2017. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- [11] Suhaimi Kamarudin dan Muhamad Suhaimi Taat, 2020. *Faktor tingkah laku pelajar, kekangan masa, beban tugas dan tekanan kerja dalam kalangan guru. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(9), 114-124.

