



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (KEBISINGAN DAN SUHU) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SANTOSA UTAMA LESTARI CABANG BIMA**

*Analisis of the Effect of the Work Environment (Noise and Temperature) on Employee Performance at PT. Santosa Utama Lestari Bima Branch*

Armansyah<sup>1\*</sup>, Devi Tanggasari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian  
Universitas Teknologi Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

\*Email: [armansyah1596@gmail.com](mailto:armansyah1596@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The work environment is the most important thing that must be considered by a company to provide occupational safety and health (K3), so that it can provide comfort and improve employee performance. This study aims to determine the level and influence of the work environment (noise and temperature) on the performance of employees at PT. Santosa Utama Lestari Bima Branch. Methods of collecting data through questionnaires, observation, and documentation studies. The results showed that there were still noise and temperature levels in the work area that exceeded the standard Threshold Value. Testing using multiple linear regression analysis method, with the independent variables, namely noise and temperature and the dependent variable, namely employee performance. Simultaneously, noise and temperature variables have a negative and no significant effect on employee performance at PT. Santosa Utama Lestari Bima Branch with a calculated  $f$  value smaller than  $f$  table ( $3.174 < 3.63$ ) and a significant level of  $0.071 > 0.05$ . Based on the  $t$ -test, the noise variable has a negative effect on employees' work comfort with a  $t$ -count value smaller than  $t$ -table ( $-2.310 < 2.313$ ) with a significant level of  $0.036 < 0.05$ . The temperature variable has a negative effect on employees with a  $t$ -count value that is lower than  $t$ -table ( $3.174 < 3.63$ ) with a significant level of  $0.892 > 0.05$ . The result of testing the coefficient of determination is 20.4% of employee performance factors at PT. Santosa Utama Lestari Bima Branch can be explained by the temperature noise variable, while 79.6% is explained by other factors.*

*Keywords: Noise, Temperature, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja merupakan hal paling penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan untuk memberikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sehingga dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat dan pengaruh lingkungan kerja (kebisingan dan suhu) terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan masih terdapat tingkat kebisingan dan suhu di area kerja yang melebihi standar Nilai Ambang Batas. Pengujian dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan variabel independen yaitu kebisingan dan suhu dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan secara bersamaan variabel kebisingan dan suhu berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima dengan nilai  $f$  hitung lebih kecil dari  $f$  tabel ( $3.174 < 3.63$ ) dan tingkat signifikan  $0.071 > 0.05$ . Berdasarkan uji  $T$  menunjukkan variabel kebisingan berpengaruh negatif terhadap kenyamanan bekerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-2.310 < 2.313$ ) dengan tingkat signifikan  $0.036 < 0.05$ . Variabel suhu berpengaruh negatif terhadap karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $3.174 < 3.63$ ) dengan tingkat signifikan  $0.892 > 0.05$ . Hasil pengujian koefisien determinasi adalah 20.4%. Faktor-faktor kinerja karyawan di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima dapat dijelaskan oleh variabel kebisingan suhu, sedangkan 79.6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: Kebisingan, Suhu, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam memasuki era globalisasi dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang baik bagi pihak perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain baik bisnis barang maupun jasa. Salah satunya di sektor industri pertanian. Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting. Dengan adanya lingkungan kerja, maka akan berdampak positif bagi karyawan dalam mencapai hasil kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan betah dan berlama-lama untuk berkerja di dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan suatu program yang dibuat pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipasi apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Permenaker, 2018). Runtunuwu, dkk (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekitar pekerja baik yang bersifat fisik atau non fisik yang bisa berpengaruh dalam menjalankan seluruh tugas yang sudah diberikan kepada pekerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, contohnya seperti kebisingan dan temperatur atau suhu di tempat kerja. kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki dikarenakan tidak sesuai dengan konteks ruang dan waktu sehingga bisa menimbulkan gangguan terhadap kenyamanan dan kesehatan manusia atau pekerja (Fitri, 2015). Standar Nilai Ambang Batas dalam pekerjaan setiap hari, waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau seminggunya 40 jam (Permenaker, 2018). Sedangkan suhu merupakan besaran derajat panas maupun dingin suatu benda, termometer adalah alat yang digunakan dalam mengukur besaran suatu suhu (Kristanto, 2013). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.70 Tahun 2016 tentang standar dan persyaratan kesehatan lingkungan kerja industri, nilai ambang batas iklim suhu yang diperbolehkan di waktu kerja dalam beban kerja ringan sebesar 31°C, sedang 28°C, dan berat 27.5°C (Permenkes, 2017).

Faktor-faktor penunjang yang akan mempengaruhi kinerja bagi pekerja, misalnya: kebisingan dan suhu. Pada suatu tempat kerja kebisingan dan suhu merupakan dua faktor yang mengakibatkan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja. Rimantho dan Cahyadi (2015) menyatakan bahwa beberapa akibat dari kebisingan terhadap kesehatan pekerja yaitu gangguan fisiologis, gangguan komunikasi, gangguan psikologis, gangguan keseimbangan, dan ketulian. Sedangkan pengaruh temperatur atau suhu bagi pekerja adalah menambah beban sirkulasi darah karena tekanan panas yang didapatkan oleh pekerja dalam lingkungan kerja (Purwaningsih dan Aisyah, 2016).

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusumastuti, dkk (2019) lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan lingkungan on fisik. Apabila lingkungan kerja tidak sesuai atau tidak baik, maka kinerja dari karyawan baik juga ketika dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan kenyamanan bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting diperhatikan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## METODE PENELITIAN

### Alat Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sound level meter* sebagai pengukur tingkat kebisingan, *thermometer humidity type PM-6530D* sebagai alat pengukur suhu, dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden sebagai sampel dalam penelitian.

### Prosedur Penelitian

Adapun beberapa tahap yang dilakukan dalam penelitian, yaitu 1. Melakukan studi literatur yaitu pengumpulan data yang bersifat teoritis melalui buku-buku atau jurnal yang sesuai dengan penelitian, 2. Membuat desain titik pengukuran tingkat kebisingan dan suhu lingkungan kerja, kemudian membuat

kuesioner dengan menentukan jumlah pertanyaan tertulis yang akan diajukan kepada responden,. 3. Menganalisis data dari hasil pengukuran dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, 4. Membuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan dari variabel kebisingan (X1), suhu (X2), dan kinerja karyawan (Y). Septian (2020) menjelaskan bahwa item-item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai dari r hitung > r tabel (n-2). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dari variabel kebisingan (X1), suhu (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung > r tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid. Contohnya variabel kebisingan (X1) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.781 > 0.4683), variabel suhu (X2) (0.665 > 0.4683), dan variabel kinerja karyawan (0.689 > 0.4683).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel kebisingan (X1), suhu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut rumus persamaan regresi linear berganda (Christiana, 2018) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (nilai variabel yang akan diprediksi)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1X_1$  = Nilai koefisien regresi

$\beta_2X_2$  = Variabel bebas

$\varepsilon$  = Standar error

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel atau residual pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak, untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, ada dua cara yang digunakan yaitu analisis grafik dan uji statistik. Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel independen maka bisa dilihat dari nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ . Sebaliknya, model regresi yang bebas dari multikolonieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0.1$  atau nilai *VIF*  $\leq 10$ . Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pendekatan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dan menggunakan uji glejser.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji signifikan (Uji F), Uji signifikan persial (Uji T), dan uji Determinasi. Uji F digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersarna-sama dengan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan:  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kebisingan dan suhu secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan.  $H_a$  : Minimal satu  $\beta_i \neq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kebisingan dan suhu secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan Kriteria pengambilan keputusannya adalah: 1.  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{Sig } F \geq \alpha$ . 2.  $H_a$  ditolak jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{Sig } F < \alpha$ . Uji T digunakan untuk menguji apakah hubungan yang ditemukan itu

berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu di uji signifikansinya dengan bentuk pengujian seperti berikut; jika  $H_0 : \beta_i \leq 0$ , artinya variabel kebisingan dan suhu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jika  $H_a : \beta_i > 0$ , artinya variabel kebisingan dan suhu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan adalah: 1.  $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{Sig. } t \geq \alpha$ . 2.  $H_a$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$ . Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengukuran Kebisingan dan Suhu Lingkungan Kerja di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik secara fisik maupun non fisik yang berada disekitar pekerja yang bisa berpengaruh terhadap tugas yang berikan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat bagi karyawan sehingga mendapatkan kepuasan kerja (Nabawi, 2017). Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan. Dari hasil penelitian kondisi lingkungan kerja baik dari tingkat kebisingan maupun suhu di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima menunjukkan ada beberapa tempat yang tidak sesuai atau lebih dari standar NAB kebisingan dan standar suhu ISBB, diantaranya dapat di lihat pada tabel 1 dan 2 berikut:

Tabel 1. Hasil Pengukuran Tingkat Kebisingan di Area Kerja

Lokasi	Waktu Pengukuran	dB (A)	NAB dB (A)	Penilaian
<i>Quality Control</i>	- Pagi (09.00-09.30)	71.4	85	$\leq$ NAB
	- Siang (13.00-13.30)	67.2	85	$\leq$ NAB
	- Sore (15.00-15.30)	80.1	85	$\leq$ NAB
Produksi	- Pagi (09.00-09.30)	71.1	85	$\leq$ NAB
	- Siang (13.00-13.30)	62.3	85	$\leq$ NAB
	- Sore (15.00-15.30)	79.3	85	$\leq$ NAB
Operator	- Pagi (09.00-09.30)	68.9	85	$\leq$ NAB
	- Siang (13.00-13.30)	62.3	85	$\leq$ NAB
	- Sore (15.00-15.30)	76.6	85	$\leq$ NAB
<i>Intake Jagung</i>	- Pagi (09.00-09.30)	85.4	85	$>$ NAB
	- Siang (13.00-13.30)	83.3	85	$\leq$ NAB
	- Sore (15.00-15.30)	86.1	85	$>$ NAB
Gudang	- Pagi (09.00-09.30)	92.1	85	$>$ NAB
	- Siang (13.00-13.30)	90.1	85	$>$ NAB
	- Sore (15.00-15.30)	89.0	85	$>$ NAB

Dari hasil pengukuran pada tabel 1 diatas menjelaskan kondisi lingkungan kerja dari tingkat kebisingan di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima menunjukkan ada beberapa tempat yang tidak sesuai atau lebih dari standar NAB kebisingan dan standar suhu ISBB, seperti yang terlihat pada tingkat kebisingan didapatkan dari hasil pengukuran menggunakan *sound level meter* di ruangan *intake jagung* pada waktu pagi menghasilkan 85.4 dB dan sore 86.1 dB, sumber kebisingan ini dihasilkan oleh suara bising dari biji jagung yang diturunkan dari truk ke dalam *intake* dan mesin *conveyor*. Tingkat kebisingan di gudang didapatkan dari hasil pengukuran pada waktu pagi sebesar 92.1 dB, siang 90.1 dB, dan sore 89.0 dB. Hal ini dikarenakan dalam gudang tersebut terdapat suara bising dari alat besar (*Loader*) yang digunakan sebagai pengangkut dan pendorong jagung yang ada di lantai gudang tersebut. Akibat dari tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat berpotensi kesehatan karyawan terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Babba (2017)

bahwa kebisingan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, contohnya seperti gangguan fisiologis, gangguan psikologi, gangguan komunikasi, dan gangguan patologis organ. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik apabila orang-orang yang ada dalamnya nyaman dan bisa melaksanakan pekerjaan secara optimal dan sehat.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Tingkat Suhu di Area Kerja

Lokasi	Pekerjaan	Beban Kerja	Waktu	Suhu (°C)
<i>Intake Jagung</i>	Pemasukan jagung	Sedang	- Pagi (09.00-09.30)	28.8
			- Siang (13.00-13.30)	32.2
			- Sore (15.00-15.30)	31.3
Gudang	Pemangkul jagung	Sedang	- Pagi (09.00-09.30)	30.5
			- Siang (13.00-13.30)	32.5
			- Sore (15.00-15.30)	31.4
<i>Quality Control</i>	Pengecekan jenis dan kadar jagung	Ringan	- Pagi (09.00-09.30)	27.2
			- Siang (13.00-13.30)	32.9
			- Sore (15.00-15.30)	30.5
Produksi	Duduk, administrasi proses produksi	Ringan	- Pagi (09.00-09.30)	27.6
			- Siang (13.00-13.30)	32.9
			- Sore (15.00-15.30)	30.7
Operator	Pengontrol alat dan mesin	Ringan	- Pagi (09.00-09.30)	22.9
			- Siang (13.00-13.30)	27.6
			- Sore (15.00-15.30)	27.6

Dari hasil pengukuran pada tabel 2 diatas menjelaskan kondisi lingkungan kerja dari tingkat suhu di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima menunjukkan tingkat suhu yang di ukur menggunakan termometer di ruangan *intanke* jagung dan gudang dengan beban kerja yang sedang tidak sesuai dan melebihi dari standar suhu ISBB. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.70 Tahun 2016 tentang standar dan persyaratan kesehatan lingkungan kerja industri, nilai ambang batas iklim suhu yang diperbolehkan maksimal 28°C dengan beban kerja sedang dan waktu kerja 75-100% atau 6-8 jam/hari. Seperti yang didapatkan ruangan *intake* jagung, suhu yang dihasilkan pada waktu pagi 28.8°C, siang 32.2°C, dan sore 31.3°C. Di gudang suhu yang dihasilkan dalam pengukuran menunjukkan pada waktu pagi 31.2°C, siang 32.5°C, dan sore 31.4°C. Hal ini bisa diakibatkan karena radiasi panas matahari yang mengalir dalam ruangan melalui atap seng dan ruangan tersebut tanpa menggunakan plafon sebagai penahan suhu udara sehingga menimbulkan suhu udara dalam ruangan terlalu tinggi. Sedangkan suhu di ruangan produksi, *quality control*, dan operator masih dikatakan aman karena tingkat suhu yang didapatkan dari hasil pengukuran menunjukkan tidak melebihi standar ISBB suhu.

### Uji Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linier berganda pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.454	5.492		7.002	.000
1 x1	-.428	.185	-.533	-2.310	.036
x2	-.040	.289	-.032	-.138	.892

Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai konstanta = 38.454 menunjukkan bahwa jika semua variabel kebisingan (X1) dan suhu (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima sebesar 38.454. Nilai koefisien dari kebisingan (X1) = -0.428 ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kebisingan (X1) sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima akan meningkat sebesar -0.428. Nilai koefisien dari suhu (X2) = -0.040 ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel suhu (X2) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima akan meningkat sebesar -0.040.

### Uji Asumsi Klasik

Dari hasil analisis dengan menggunakan uji normalitas (*kolmogrov-smirnov*) menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $p$  atau *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0.200 dan lebih dari nilai signifikan 0.05. Nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* sebesar 0.101. Jadi dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal atau kata lain asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji *kolmogorov-smirnov* ini didukung oleh penelitian Mardiyati, dkk (2012) dalam penelitiannya menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0.05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi asumsi klasik normalitas. Sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen (bebas) tidak lebih dari 10 atau nilai VIF < 10 dimana nilai VIF dari variabel kebisingan (X1) dan suhu (X2) adalah sebesar 1.138, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian Mongi, dkk (2014) juga menjelaskan bahwa data tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas apabila tidak terdapat nilai VIF lebih besar dari 10. Uji asumsi klasik menggunakan uji heterokedastisitas menunjukkan kolom sig. pada kolom koefisien regresi untuk kebisingan (X1) sebesar 0.185 dan suhu (X2) sebesar 0.177 atau probabilitas lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gangguan heterokedastisitas dan bisa disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas

### Uji Hipotesis

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 3.174 dengan nilai  $f$  tabel 3.63 sehingga nilai  $f$  hitung <  $f$  tabel atau  $3.174 < 3.63$ , dan tingkat signifikan  $0.071 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebisingan (X1) dan Suhu (X2) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. Uji T menunjukkan variabel kebisingan (X1) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. Hal ini dapat dilihat dari signifikan kebisingan (X1)  $0.036 < 0.05$  dan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-2.310 < 2.131$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel kebisingan (X1) terhadap kinerja karyawan secara persial atau terpisah. Variabel suhu (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. Hal ini dapat dilihat dari signifikan suhu (X2)  $0.892 > 0.05$  dan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-0.138 < 2.131$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel suhu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima. Uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat) adalah 20.4% dan sisanya 79.6% dijelaskan oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian. Penelitian ini didukung oleh penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.642 atau 64.2%, artinya 22.40% variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel independen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitiannya.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukkan masih terdapat tingkat kebisingan dan suhu udara di area kerja yang melebihi standar NAB kebisingan dan suhu ISBB. Variabel kebisingan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-2.310 > 2.131$ ) dan signifikan  $0.036 < 0.05$ . Variabel suhu berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-0.138 > 2.131$ ) dan signifikan  $0.892 > 0.05$ . Lingkungan kerja kebisingan dan

suhu secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Utama Lestari Cabang Bima, karena nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel atau  $3.174 < 3.63$ , dan tingkat signifikan  $0.071 > 0.05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat) adalah 20.4% dan sisanya 79.6% dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Babba, J. 2007. Hubungan antara Intensitas Kebisingan di Lingkungan Kerja dengan Peningkatan Tekanan (Penelitian pada Karyawan PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan) (*Relationship Between Noise Intensity In Working Environment And The Hipertension (Study On PT. Semen Tonasa worker In Pangkep District Sount Sulawesi)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro)
- Christiana, S. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mestika, Tbk Medan
- Fithri, P. 2015. Analisis Intensitas Kebisingan Lingkungan Kerja pada *Area Utilities Unit* PLTD dan Boiler (Studi Kasus PT. Pertamina RU II Dumai). *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 12 (2), 278-285
- Kristanto, M. J. 2013. Analisis Pengaruh Kebisingan dan Temperatur terhadap Produktivitas Pembuatan *Spare Part Motor Pada Ud*. Sinar Abadi Waru Sidoarjo. *Jurnal Teknik Mesin*, 1 (2), 20-31.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., dan Wicaksono, D. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan ada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Mardiyati, U., Ahmad, G. N., dan Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2005-2010. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-17.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Permenaker. 2018. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja. Menteri Tenaga Kerja RI, Jakarta.
- Permenkes. 2016. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 70 Tahun 2016 tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri. Menteri Kesehatan RI, Jakarta.
- Purwaningsih, R., dan Aisyah, A. 2016. Analisis Pengaruh Temperatur Lingkungan, Berat Badan dan Tingkat Beban Kerja terhadap Denyut Nadi Pekerja *Ground Handling* Bandara. *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 11(1), 15-20.
- Rimantho, D., dan Cahyadi, B. 2015. Analisis Kebisingan terhadap Karyawan di Lingkungan Kerja pada Beberapa Jenis Perusahaan. *Jurnal Teknologi*, 7(1), 21-27
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju