

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR
Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

The purpose of this study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance. The sample in the study amounted to 80 employees of PT. Perkebunan Nusantara XIV Camming Sugar Factory. This type of research used is quantitative research. Furthermore, the data was obtained from distributed questionnaires related to the problem under study—testing the data's quality using the validity and reliability tests. To test the hypothesis using a simple regression analysis approach. The results showed that the work environment positively and significantly affects employee performance.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Human Resources.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian berjumlah 80 karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. Untuk jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Selanjutnya data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan pendekatan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun eksternal karena akan mempengaruhi suatu perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Meningkatnya semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, absensi akan dapat diperkecil.

Prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan Tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Yuniarti et al., 2021). Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dapat dipengaruhi dari berbagai faktor antara lain memberikan kompensasi, promosi jabatan penempatan yang tepat, dan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Faktor lain juga yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja salah satunya yaitu *team building*, meskipun kelihatannya remeh, tetapi sangat berpengaruh besar terhadap

efektivitas dan efisien dalam melaksanakan tugas karena *team building* dapat mengurangi perpecahan atau drama dalam dunia kerja. Menurut Ekawati (2022), Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar.

PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming adalah suatu bentuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara dimana terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terpadu dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming secara resmi dibangun dengan ditandai keluarnya SK Mentan No.668 pada tanggal 11 Agustus 1981 yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gula dalam negeri. Sehingga, untuk mencapai tujuan tersebut maka PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming melakukan penanaman tebu di wilayah Camming. Pada tanggal 2 Agustus 1986 dilakukan giling perdana pabrik gula camming. Pabrik Gula Camming memproduksi gula pasir yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat baik masyarakat Camming maupun masyarakat luar wilayah tersebut.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat seperti halnya karakteristik individu. Selain mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki seperti modal, material, mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, kreatifitas yang dibutuhkan perusahaan. perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja didalam lingkungan kerjanya. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara efisien dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka miliki. Alangkah ruginya sebuah perusahaan jika memiliki karyawan yang berpotensi tinggi dan kreatif tetapi tidak dapat bekerja secara produktif, hal ini dimungkinkan karena adanya faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya.

Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, di mana penelitian yang dilakukan oleh Octarina & Ardana (2022); Shobirin & Siharis (2022); Siagian & Khair (2018); Elizar (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan

kerja yang ideal akan berdampak pada peningkatan kinerja. Namun penelitian yang memiliki hubungan yang sama namun hasilnya bertentangan adalah penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Syaiful (2019); Wokas et al. (2022), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dan adanya kesenjangan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 Lingkungan Kerja

Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang tak terpisahkan dan menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dihadapi oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan mendukung dan memberikan rasa nyaman seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Shobirin & Siharis (2022), lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik dengan menumbuhkan kondisi serta situasi kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang dapat menentukan berkembangnya suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan berdampak terhadap laju perkembangan perusahaan. Untuk itu penting bagi pimpinan atau manajer suatu perusahaan menjaga ritme kerja karyawannya. Salah satunya dengan menciptakan iklim atau lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan merupakan tingkat kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan seluruh rangkaian pekerjaannya (Octarina & Ardana, 2022). Dengan demikian optimalnya kinerja karyawan maka dapat mendorong tercapainya serangkaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Menurut Octarina & Ardana (2022); Shobirin & Siharis (2022), terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil temuan yang dilakukan oleh Hajjah et al. (2022), juga memberikan informasi yang sama bahwa lingkungan kerja mampu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada hasil temuan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₁: kinerja ekonomi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

3. Metode

3.1 Jenis Penelitian dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner penelitian. Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen yaitu lingkungan kerja dan satu variabel dependen kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut pengukuran menggunakan skala likert.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Camming) sebanyak 80 karyawan. Melihat jumlah populasi yang tergolong kecil maka peneliti menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan sensus. Sehingga keseluruhan dari populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 80 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian.

3.4 Metode Analisis Data

Sebelum melakukan tahap pengujian hipotesis data terlebih dahulu dilakukan tahapan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini juga menggunakan tahap pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, dan heteroskedastisitas.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 80 orang yang ditinjau dari karakteristik responden sesuai jenis kelaminnya, di mana terdapat 71 karyawan laki-laki dengan presentase 88,75% dan 9 karyawan perempuan dengan presentase 11,25%.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian (lingkungan kerja) yang digunakan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan valid.

Tabel 1
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	0,761	0,183	Valid
X.2	0,741	0,183	Valid
X.3	0,753	0,183	Valid
X.4	0,571	0,183	Valid
X.5	0,607	0,183	Valid
X.6	0,566	0,183	Valid
X.7	0,569	0,183	Valid
X.8	0,688	0,183	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2021

Tabel 2
Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,763	0,183	Valid
Y.2	0,649	0,183	Valid
Y.3	0,769	0,183	Valid
Y.4	0,695	0,183	Valid
Y.5	0,665	0,183	Valid
Y.6	0,689	0,183	Valid
Y.7	0,598	0,183	Valid
Y.8	0,566	0,183	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian (kinerja karyawan) yang digunakan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan valid.

Tabel 3
Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,816	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,6	Reliabel

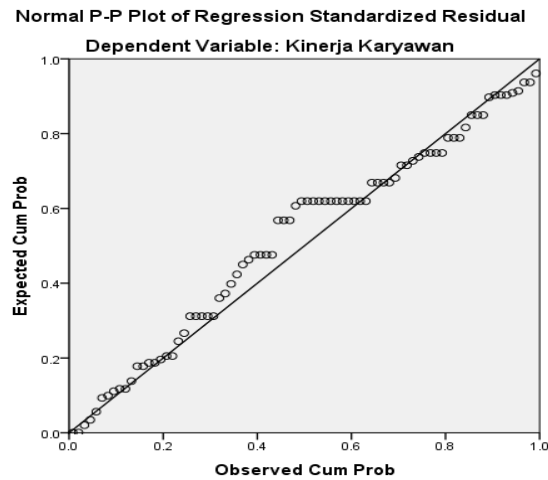
Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2021

Data pengujian reliabilitas tabel 3, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha (α) untuk semua variabel (lingkungan kerja dan kinerja karyawan) lebih besar dari 0,6, untuk variabel lingkungan kerja nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,816 ($0,816 > 0,6$), dan variabel kinerja karyawan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831 ($0,831 > 0,6$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner (lingkungan kerja dan kinerja karyawan) tersebut reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

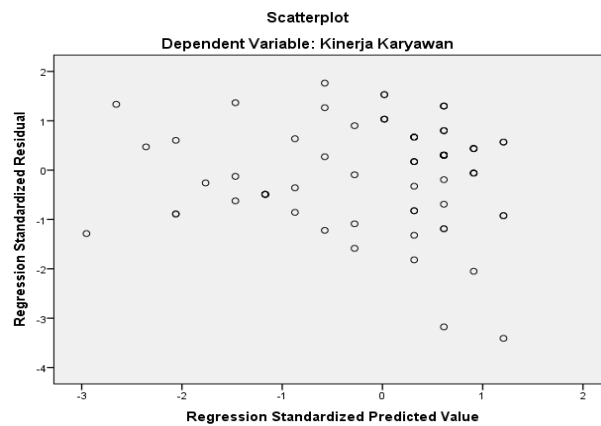
Berdasarkan grafik p-plot pada gambar di atas, memperlihatkan penyebaran (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2021

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

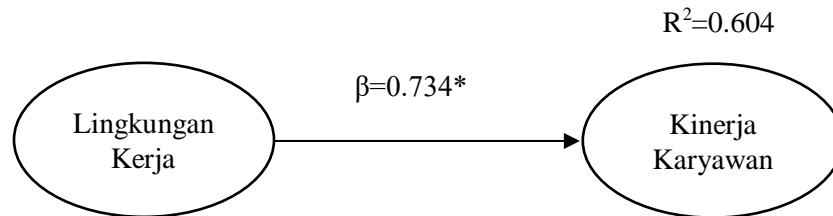
Berdasarkan gambar tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang bergelombang, melebar kemudian menyempit serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2021

4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis dan Nilai Koefisien Determinasi

Berdasarkan gambar 4, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0.734 dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X) yakni lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat (Y) yakni Kinerja karyawan sebesar 77,7 % sedangkan sisanya $100\% - 77,7\% = 22,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi ini menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Semakin baik lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming maka kinerja mereka pun juga semakin baik dan terus meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penjelesaian Ekawati (2022) tentang lingkungan kerja yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elizar, et al (2018) dan Tomi Sun Siagian, et al (2018), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang ideal akan berdampak pada peningkatan kinerja.

5. Simpulan, Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian diperoleh informasi penting bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. Kondisi ini menandakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Penelitian ini hanya menggunakan model konseptual yang terdiri dari satu konstruk independen dan satu konstruk dependen. Bagi peneliti selanjutnya, bisa mengembangkan model penelitian dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja Karyawan misalnya menambahkan variabel motivasi kerja.

Referensi

- As'ad, Moh. (2004). Psikologi Industri (Edisi Empat). Yogyakarta: Liberty.
- Elizar. Tanjung, Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).

- Hajijah, S. N., Firmani, A., & Asyfia, K. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. *Jurnal EBI*, 4(2).
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- Rini Ekawati, E. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Java Connection Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siahaan, Syalimono. Bahri, Syaiful (2019) Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Penulis Korespondensi

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR dapat dihubungi melalui:
rendraanggoro@unismuh.ac.id