

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Surya Akbar¹, Aziwarti², Heri Hermanto³, Fanyurba Noverida Erasari Buatun⁴, Bambang Sutrisno⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

E-mail: suryaakbar25@gmail.com, Aziwarti@unrida.ac.id, herihermanto128@gmail.com,
fanyurbanoveridaeb@gmail.com, bambangsutrisno@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrawan Perkasa, Kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan ventilasi, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi dengan atasan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 70 responden yang dipilih dari total populasi karyawan PT. Indrawan Perkasa. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,412 lebih besar dari t tabel sebesar 2,352 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,51 menunjukkan bahwa 51% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas, Pelayanan, Kepuasan Masyarakat

Abstract: This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Indrawan Perkasa, Batang Gansal District, Indragiri Hulu Regency. The work environment referred to includes physical aspects such as lighting, temperature, and ventilation, as well as non-physical aspects such as inter-employee relationships and communication with superiors. This study employs a quantitative method with a sample size of 70 respondents selected from the total population of employees at PT. Indrawan Perkasa. Data was collected through the distribution of questionnaires and analyzed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22, including validity tests, reliability tests, simple linear regression, and t-tests. The results of the study show that the calculated t-value of 10.412 is greater than the table t-value of 2.352 and the significance value of $0.000 < 0.05$, which means that the work environment has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.51 indicates that 51% of the variation in employee performance can be explained by the work environment variable, while the remainder is influenced by other factors. This finding confirms that the better the work environment conditions, the higher the employee performance.

Keywords: Quality, Service, Community Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga karena mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup. Tujuan dan struktur organisasi dikembangkan dari berbagai visi yang bermanfaat bagi manusia, dan individu mengelola dan mengaturnya untuk melaksanakan misinya. Oleh karena itu manusia merupakan komponen penting dari semua operasi organisasi. Karena lingkungan bisnis menjadi semakin kompetitif, organisasi perlu memaksimalkan potensi personelya. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan sehingga akan meningkatkan laba.

Menurut penelitian, Nahharudin dan Sadegi (2013) menunjukkan bahwa kemauan dan keterbukaan seorang karyawan kepada orang lain dan diri mereka sendiri ketika melakukan pekerjaannya merupakan faktor kunci dalam menentukan seberapa baik kinerja mereka. Ia menambahkan, kemauan dan transparansi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik internal seperti kepribadian, sikap, perilaku, motivasi kerja, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar rekan kerja, dan lingkungan tempat kerja merupakan contoh pengaruh eksternal (Lyta Lestari dan Harmon, 2017).

Kemudian didukung oleh penelitian lain menurut Henny Novriani Gultom, Nurmaysaroh, Hadi Ariandy Sitanggang dan Yas Adu Zakirin (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri

Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara, sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

Kinerja karyawan merupakan pertimbangan paling penting dalam lingkungan perusahaan karena mempunyai dampak signifikan terhadap hasil yang dicapai bisnis. Menurut Singh dalam Setiawan (2014), kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang memenuhi kewajiban dan tugasnya. Menurut Faustino Gomes dalam Setiawan (2014), prestasi kerja adalah catatan keluaran (hasil) yang berasal dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Sama halnya dengan Sutrisno (2012), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak (2022), bahwa kinerja dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Salah satu strategi bagi bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang ramah, aman, dan menyenangkan. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat memaksimalkan peningkatan kinerjanya. Para karyawan PT. Indrawan Perkasa, Kecamatan Batang

Gansal, Kabupaten Indragiri, menunjukkan bagaimana tempat kerja mempengaruhi kinerja pekerja dengan menjaga lingkungan kerja yang sesuai yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk menjamin kenyamanan dan keamanan para pekerjanya.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, khususnya pada industri perkebunan kelapa sawit yang memiliki kondisi kerja tertentu. Karyawan PT. Indrawan perkasa sering kali bekerja dibawah kondisi lingkungan kerja yang menantang seperti suhu yang tinggi dan risiko kecelakaan yang tinggi. Yang dimaksud dengan suhu yang tinggi yaitu dimana karyawan perkebunan kelapa sawit sering bekerja dilapangan terbuka tanpa perlindungan dari sinar matahari langsung. Kemudian, dapat kita lihat bahwa suhu didaerah perkebunan kelapa sawit terutama di Sumatra bisa mencapai 32-38° C pada siang hari yang dapat menyebabkan dehidrasi dan kelelahan pada karyawan. Risiko kecelakaan kerja yaitu karyawan di industri perkebunan kelapa sawit sering menghadapi berbagai risiko kecelakaan kerja akibat lingkungan kerja yang berat dan penggunaan alat yang berisiko tinggi, dimana karyawan dapat terpeleset atau terjatuh saat memanen buah kelapa sawit atau membawa tandan buah kelapa sawit yang berat dikarenakan kondisi perkebunan sawit yang licin, berbukit, dan berlumpur terutama pada saat musim hujan.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang berfokus pada bagaimana lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, penting untuk memiliki tempat kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu”** merupakan salah satu penelitian yang menarik untuk penulis lakukan.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif */statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang tersusun dari angka atau data yang diubah menjadi angka (skoring) . Jenis data ini biasanya dapat dianalisis menggunakan metode atau teknik statistik . Data ini juga dapat berupa angka atau skor , yang biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang menyediakan rentang skor atau kueri yang diberi nilai tertentu .

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan ciri - ciri populasi atau fenomena yang sedang diteliti yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang dipelajari. Menurut Erna Widodo dan Muchtar (2000), penelitian dengan metode deskriptif merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial melalui berbagai variabel penelitian yang saling berkaitan erat satu dengan yang lain. Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dikarenakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah faktor atau aspek yang dapat diukur, diamati, atau dimanipulasi dalam suatu penelitian. Variabel penelitian dapat berupa sifat, atribut, atau nilai dari orang, objek, organisasi, atau kegiatan.

- a. Variabel Independen merupakan variabel bebas atau variabel yang

mempengaruhi, dalam penelitian ini variabel bebas adalah lingkungan kerja.

- b. Variabel Dependen merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu yaitu berjumlah 232 orang. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan Probability Sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel.

2. Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Untuk menentukan banyaknya sampel digunakan rumus Slovin: (Sugiyono, 2014:65)

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Presisi, akibat kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (=0,1)

Dan rumus slovin di atas maka sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{232}{1 + 232 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{232}{1 + 2,32}$$

$$n = \frac{232}{3,32}$$

$$n = 69,87$$

$$n = 70 \text{ Responden}$$

Jadi, karena jumlah populasi jumlah karyawan PT Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 232 dan lebih dari 100, maka digunakan rumus slovin untuk menentukan sampelnya, maka dapatlah sampel sebanyak 70 orang/reponden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2017). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup

Teknik Analisa

Mengolah dan menganalisis data ialah mengubah data mentah menjadi data yang bermakna mengarah pada kesimpulan. Pada penelitian ini data yang telah berhasil dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif statistic, uji instrumen, , analisis regresi linier sederhana, Uji Koefisien Determinasi (R-squared) dan uji hipotesis dengan menggunakan program *Statistic Program for Siencetist Social* (SPSS) dengan versi 24.0, dan disajikan dalam bentuk tabulasi dengan metode skala likert. Tujuannya untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan dapat mempermudah saat melakukan pengolahan data, sehingga akan lebih cepat dan tepat.

Uji Instrument

a. Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner,” menurut Bahri (2018). Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pengulangan pengukuran dapat menjaga konsistensinya. Alat ukur yang reliabel mempunyai tingkat reliabilitas tinggi yang ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka satu maka alat ukurnya semakin *reliable*.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis uji regresi sederhana merupakan analisis statistik parametrik yang datanya harus berdistribusi normal dan mempunyai skala pengukuran minimal interval. Satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier yang dapat dipahami dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

d. Uji Koefisien Determinasi (R-squared)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Secara parsial maupun berganda.

e. Uji Hipotesis

Secara statistik pengujian hipotesis terhadap ρ digunakan untuk mengetahui signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan

f. Uji Pretest dan Uji Posttest

Uji pretest adalah tahap pengujian awal yang dilakukan sebelum pelaksanaan utama suatu penelitian atau eksperimen. Uji pretest bertujuan untuk mengukur atau mengevaluasi variabel, instrument, atau prosedur yang akan digunakan dalam penelitian atau eksperimen untuk memastikan bahwa semuanya bekerja dengan baik dan efektif. Uji pretest digunakan untuk melihat apakah instrumen tersebut dapat diandalkan dan valid untuk mengukur apa yang dimaksudkan dan mengidentifikasi potensi masalah atau kekurangan dalam desain penelitian, alat ukur atau metode yang digunakan sehingga peneliti dapat melakukan perbaikan sebelum penelitian atau eksperimen utama dilakukan. Sedangkan Uji posttest adalah pengujian yang dilakukan setelah perlakuan atau intervensi diberikan. Tujuan uji posttest adalah untuk mengukur perubahan atau dampak dari intervensi yang diberikan pada subjek penelitian. Hasil posttest kemudian dibandingkan dengan hasil pretest untuk melihat apakah ada perbedaan atau peningkatan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 70 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil tanggapan responden kemudian akan dicari nilai indeks guna mengetahui persepsi yang diberikan oleh responden. penilaian nilai indeks dilakukan dengan rumus berikut:(Asykurillah 2023)

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

$$RS = 0,08$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Skor Maksimal

n = Skor Minimal

k = Jumlah Kategori

Standar untuk kategori 5 kelas tersebut adalah

Tabel 1. Standar Kategori Responden

Sekor	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Kecil
1,81 – 2,60	Kecil
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : SPSS 24. Data diolah. (2023)

- 1,00 – 1,80 = sangat tidak setuju yang menunjukkan kondisi variabel masih sangat rendah atau sangat kecil.
- 1,81 – 2,60 = tidak setuju yang menunjukkan kondisi variabel masih rendah atau kecil.
- 2,61 – 3,40 = Kurang setuju yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup.
- 3,41 – 4,20 = setuju yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.
- 4,21 – 5,00 = sangat setuju yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk 2 sisi. Apabila r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam pengujian ini adalah korelasi orang antar item dengan skor total variabel.

Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan :

$$r \text{ tabel} = N - 2$$

$$r \text{ tabel} = 70 - 2 = 68$$

$$r \text{ tabel} = 0,2039$$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X)	X_1	0.302208	0,2352	Valid
	X_2	0.487419	0,2352	Valid
	X_3	0.245979	0,2352	Valid
	X_4	0.353248	0,2352	Valid
	X_5	0.392559	0,2352	Valid
	X_6	0.241601	0,2352	Valid
	X_7	0.564172	0,2352	Valid
	X_8	0.372620	0,2352	Valid
	X_9	0.248104	0,2352	Valid
	X_10	0.254030	0,2352	Valid
	X_11	0.319520	0,2352	Valid
	X_12	0.434507	0,2352	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.239324	0,2352	Valid
	Y_2	0.524235	0,2352	Valid
	Y_3	0.371980	0,2352	Valid
	Y_4	0.643365	0,2352	Valid
	Y_5	0.382041	0,2352	Valid
	Y_6	0.280812	0,2352	Valid
	Y_7	0.594335	0,2352	Valid
	Y_8	0.304472	0,2352	Valid
	Y_9	0.248062	0,2352	Valid
	Y_10	0.347246	0,2352	Valid
	Y_11	0.282611	0,2352	Valid
	Y_12	0.244108	0,2352	Valid

Sumber : SPSS 24. Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari keseluruhan indikator lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu (df=n-2) 70-2 = 68, r tabel = 0,2352. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam

penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,836	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,619	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 24. Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau valid.

Uji Regresi Linear Sederhana

a. Koefisien Determinasi (R-square)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.051	.038	5.070
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja				

Sumber : SPSS 24. Data diolah. (2023)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Priansa, 2017) bahwa Kualitas Pelayanan ditentukan oleh lima

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,227 seperti terlihat pada tabel diatas. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,51 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y), apakah variabel Lingkungan Kerja (X), benar-benar berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah atau parsial.

Untuk menentukan t_{tabel} digunakan signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n-k-1$ atau $70-3-1 = 67$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah independen sehingga diketahui nilai $t_{tabel} = 2,352$. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Variabel independen (Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

H_a : Variabel independen (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} Ghazali (2018) yaitu:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

indikator, yaitu *Tangible, Reability, Responsiviness, Assurance, dan Emphaty*.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.276	3.868		10.412	.000
	Lingkungan Kerja	.160	.083	.227	1.921	.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24. Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (persial) X Terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,412 > t$ tabel $2,325$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik seperti seperti pencahayaan, suhu, dan sirkulasi udara maupun non fisik, seperti hubungan interpersonal antar karyawan dan atasan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $10,412$ lebih besar dari nilai t tabel sebesar $2,352$, dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

Lingkungan kerja di industri perkebunan sawit, memiliki kondisi kerja yang unik terkait dengan tempat kerjanya yang memiliki risiko kecelakaan yang tinggi dan kondisi kerja lapangan seperti panas tinggi dan bahaya keselamatan di tempat kerja. Peneli mengungkapkan bahwa ruang kerja fisik mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pekerja, terutama dalam hal kenyamanan dan ketersediaan fasilitas keselamatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja.

Tempat kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja baik di sektor industri maupun perkebunan. Untuk menghasilkan kondisi kerja yang lebih ideal yang mendukung tujuan organisasi, dunia harus terus-menerus menilai dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman baik fisik maupun non fisik dapat membantu karyawan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan prinsip Goal Setting Theory yang menyatakan bahwa tujuan yang menantang namun realistis dapat meningkatkan upaya karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Jika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung pencapaian targetnya, maka mereka akan lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan. Kinerja karyawan di PT Indrawan Perkasa sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan. Baik aspek fisik maupun non fisik tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan output pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan penelitian statistik, yang menunjukkan bahwa faktor

lingkungan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan, mendukung hal ini. Dengan kata lain, kinerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja yang ditawarkan organisasi.

Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, penerangan, ventilasi udara, dan keselamatan kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih fokus dalam bekerja dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan, budaya kerja, dan komunikasi dalam tim juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan temuan uji statistic yang dilakukan dengan metodologi kuantitatif dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 24. Hal ini ditunjukkan dengan temuan uji t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t taksiran lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Dengan nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel dan ambang signifikansi kurang dari 0,05, temuan uji regresi linier dasar menunjukkan bahwa tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana peningkatan beberapa elemen di tempat kerja dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dunia usaha harus lebih fokus pada pengelolaan tempat kerja agar pekerja dapat bekerja dengan lebih nyaman dan profesional.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dunia usaha didorong untuk terus meningkatkan standar tempat kerja, baik dalam hal fasilitas maupun

interaksi antarpribadi. Selain itu, organisasi dapat menerapkan inisiatif peningkatan kesejahteraan seperti pengembangan keterampilan, latihan membangun tim, dan jadwal kerja yang fleksibel untuk meningkatkan kepuasan pekerja.

Hasil penelitian ini didukung secara teori dan empiris. Secara teori menurut Mangkunegara dalam Simanjuntak (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Kemampuan. Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Kemudian secara empiris penelitian menurut Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari (2022) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya menurut Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana

(2014) menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Larbiel Hadi, dkk (2018) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung dan memotivasi pegawai untuk kerja dengan baik dan benar hingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi dan dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi.

Kemudian menurut Muhammad Hidayat (2015) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perpustakaan dan Arsip Kota Pekanbaru. Adapun pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama kinerja sebesar 84,9%, sedangkan 15,1% dipengaruhi faktor lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih ideal dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung. Oleh karena itu,

untuk memiliki staf yang lebih cakap, berdedikasi, dan produktif dalam jangka panjang, manajemen PT Indrawan Perkasa harus terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas tempat kerja.

SIMPULAN

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,412 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,352, dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,51 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu*" dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini dapat terwujud berkat dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Riau Indonesia, khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Negara, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk melakukan penelitian ini. Dukungan dari pihak universitas sangat membantu penulis dalam

mengembangkan kajian akademis yang mendasari penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang tulus juga ditujukan kepada dosen pembimbing dan penguji yang telah memberikan arahan, masukan, serta kritik yang konstruktif dalam proses penyusunan penelitian ini. Saran dan bimbingan yang diberikan menjadi panduan penting dalam penyempurnaan isi dan metodologi penelitian.

Penulis juga berterima kasih kepada manajemen PT. Indrawan Perkasa Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu yang telah memberikan izin penelitian serta dukungan selama proses pengumpulan data. Tidak lupa, penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh 70 responden karyawan yang bersedia meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner dengan jujur dan lengkap, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis dengan baik.

Dukungan dari orang tua, keluarga, dan sahabat juga menjadi sumber kekuatan moral dan spiritual yang luar biasa bagi penulis. Doa, motivasi, dan semangat yang diberikan menjadi pendorong utama untuk menyelesaikan penelitian ini dengan tekun dan penuh tanggung jawab.

Akhirnya, penulis menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun telah membantu dalam proses penelitian ini. Semoga segala dukungan dan bantuan yang diberikan menjadi amal kebaikan, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi, khususnya dalam memahami peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Muhammadiyah Makassar Karya Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 288–298.

Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Rajawali Pers.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 1–8.

Hadi, L., Andri, S., & Rusli, Z. (2018). Kompetensi, lingkungan kerja dan kualitas pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 143–152.

Hidayat, M. (2015). Kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(3), 189–194.

Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 30-42.

Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Naharudin, N., & Sadegi, M. (2013). The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Manufacturing Company. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 17-22.

Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.

- Setiawan, B. (2014). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Andi.
- Simanjuntak, P. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada
- Sutrisno, E (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, Etna & Mukhtar. 2000. *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada