

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MAS BROILER NUSANTARA

Muhammad Wahid Hidayat¹, Puji Isyanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn21.muhammadhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id²

Submitted: 27 June 2024

Accepted: 6 July 2024

Published: 7 July 2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena lingkungan kerja yang kurang mendukung di PT Mas Broiler Nusantara, terutama terkait dengan aroma limbah produksi, kondisi ruangan produksi, dan hubungan kerja antar karyawan yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Diperlukan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan tetap optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mas Broiler Nusantara, menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner. Sampel penelitian meliputi karyawan dan warga sekitar. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is motivated by the phenomenon of an unsupportive work environment at PT Mas Broiler Nusantara, especially related to the smell of production waste, conditions of the production room, and working relationships between employees which have a negative effect on employee performance. A supportive work environment is needed so that employee performance remains optimal. This research aims to analyze the influence of the work environment on employee performance at PT Mas Broiler Nusantara, using quantitative methods with observation and questionnaire data collection techniques. The research sample included employees and local residents. Data analysis was carried out using simple linear regression. The research results show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai elemen yang diperlukan untuk mengoperasikan sebuah perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak dan penentu arah suatu perusahaan. Sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang tinggi karena menurut Wijono (2015) kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Ketersediaan SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki tidak hanya dibiarkan begitu saja, namun perlu terus ada usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

PT Mas Broiler Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan dan pemotongan ayam pedaging. Lingkungan memiliki peranan yang sangat penting dalam operasional perusahaan, baik dari aspek internal maupun eksternal. Oleh karena itu, perusahaan sangat memperhatikan pembentukan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik bagi karyawan maupun lingkungan sekitar. Pentingnya lingkungan kerja yang baik di PT Mas Broiler Nusantara tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terutama di bagian produksi. Dengan menciptakan

lingkungan yang baik, perusahaan berharap dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta menjaga harmoni dengan lingkungan sekitar.

Lingkungan kerja merupakan elemen utama yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor krusial yang menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai. Di PT Mas Broiler Nusantara, lingkungan kerja belum dikelola dengan optimal, yang mengakibatkan masalah seperti bau kurang sedap dari limbah produksi, kondisi ruang produksi yang tidak teratur, dan masalah hubungan antar karyawan yang bisa menghambat kinerja. Selain itu, limbah produksi juga mempengaruhi masyarakat sekitar dengan menciptakan bau kurang sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Wayne Mondy R dalam buku yang dikutip Sudaryo Yoyo Dkk (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan–tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya–upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia begitu penting dalam menciptakan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Karena manusia merupakan elemen kunci dalam aktivitas organisasi, manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada berbagai masalah yang terkait dengan tenaga kerja. Manusia memiliki peran penting dalam setiap aspek organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi krusial bagi perusahaan, baik yang berskala kecil maupun besar. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pernyataan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, yakni menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan tanpa melampaui batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga mencerminkan moral dan etika perusahaan. Dengan demikian, kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat diukur melalui kinerja mereka.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap tingkat kualitas atau tingkat kecakapan yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat kinerja yang mencerminkan seberapa banyak aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan hasil output dan berupaya memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia untuk aktivitas tersebut.
4. Efektivitas, merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial karena kemajuan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kinerja pegawai dapat memperbesar peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya, sementara penurunan kinerja dapat menyebabkan kemunduran dan menghambat perusahaan dalam mempertahankan usahanya. Kinerja pegawai dapat berfluktuasi, kadang meningkat dan kadang menurun, bahkan penurunan yang signifikan dapat membuat institusi atau perusahaan kehilangan reputasinya di masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Sama halnya dengan Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Jenis Lingkungan Kerja Afandi (2018) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja psikis atau non fisik yaitu berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi elemen utama yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di sebuah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perlu memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja di sebuah perusahaan.

Siagan (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

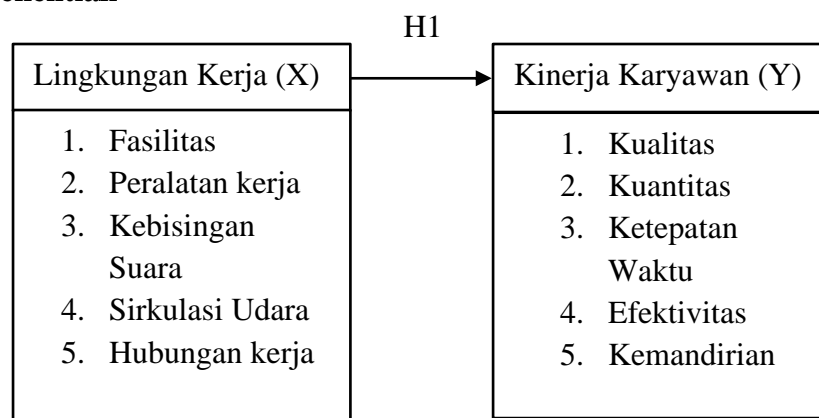
1. Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

Dari pernyataan menurut para ahli di atas, dapat diuraikan bahwa lingkungan kerja seperti fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja sangat berpengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, namun lingkungan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang melakukan aktivitas produksi. Lingkungan kerja mencakup suasana di mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka setiap hari sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan masyarakat sekitar.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, kinerja karyawan, serta dampak lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Mas Broiler Nusantara yang beralamat di Desa Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus Jawa Tengah 59333. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Dalam pemilihan sampel, penelitian ini menerapkan metode Purposive Sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang melibatkan individu yang terkait langsung dengan masalah penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Pengumpulan data diambil dari karyawan PT Mas Broiler Nusantara dan warga sekitar yang berjumlah 43 sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan software SPSS versi 29. Analisis data yang dilakukan antara lain: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linear Sederhana, dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada 43 responden di PT Mas Broiler Nusantara dan warga sekitar, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	23	53,5 %
2	Perempuan	20	46,5 %
Jumlah		43	100 %

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden karyawan dan warga sekitar di PT Mas Broiler Nusantara terdiri dari 23 pria (53,5 %) dan 20 wanita (46,5 %). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pria.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	5	11,6 %
2	SMA / SMK	28	65,1 %
3	D3 / S1	10	23,3 %
Jumlah		43	100 %

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden karyawan dan warga sekitar di PT Mas Broiler Nusantara terdiri dari 5 orang (11,6 %) dengan pendidikan SMP, dan 28 orang (65,1 %) dengan pendidikan SMA / SMK, dan 10 orang (23,3 %) dengan pendidikan D3 / S1. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	28	65,1 %
2	30-40 tahun	11	25,6 %
3	>40 tahun	4	9,3 %
Jumlah		43	100 %

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa persentase usia responden karyawan dan warga sekitar di PT Mas Broiler Nusantara adalah sebagai berikut: 20-30 tahun sebanyak 28

orang (65,1 %), 30-40 tahun sebanyak 11 orang (25,6 %), dan >40 tahun sebanyak 4 orang (9,3 %). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun.

Uji Validitas

Untuk menentukan validitas setiap butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), dapat dilakukan perhitungan menggunakan instrumen validitas.

a. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.4 Hasil Analisis Item Instrumen Lingkungan Kerja

Pernyataan	r- hitung	r- table	Keterangan
1	0,396	0,301	Valid
2	0,610	0,301	Valid
3	0,721	0,301	Valid
4	0,647	0,301	Valid
5	0,396	0,301	Valid
6	0,439	0,301	Valid
7	0,708	0,301	Valid
8	0,706	0,301	Valid
9	0,662	0,301	Valid

Berdasarkan tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel lingkungan kerja di atas, dapat dilihat bahwa 9 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrumen pada variabel lingkungan kerja dinyatakan **valid**. Hal ini karena nilai r- hitung dari setiap butir pernyataan lebih besar daripada nilai r- tabel pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%, yaitu sebesar 0,301.

b. Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Tabel 4.5 Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja

Pernyataan	r- hitung	r- table	Keterangan
1	0,425	0,301	Valid
2	0,560	0,301	Valid
3	0,555	0,301	Valid
4	0,558	0,301	Valid
5	0,563	0,301	Valid
6	0,311	0,301	Valid
7	0,476	0,301	Valid
8	0,548	0,301	Valid
9	0,698	0,301	Valid
10	0,482	0,301	Valid
11	0,516	0,301	Valid
12	0,517	0,301	Valid

Berdasarkan tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel lingkungan kerja di atas, dapat dilihat bahwa 12 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrumen pada variabel kinerja dinyatakan **valid**. Hal ini karena nilai r- hitung dari setiap butir pernyataan lebih besar daripada nilai r- tabel pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%, yaitu sebesar 0,301.

Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas adalah metode Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2017:130), instrumen penelitian dikatakan

reliabel jika nilai Cronbach Alpha mencapai 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini, koefisien reliabilitas yang dipilih adalah 0,6. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.6 Hasil Analisis Item Instrumen Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	9

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas diketahui bahwa r- cronbach's alpha lebih besar dari koefisien cronbach's alpha ($0,8 > 0,6$), sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan **reliabel**.

b. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel 4.7 Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	12

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas diketahui bahwa r- cronbach's alpha lebih besar dari koefisien cronbach's alpha ($0,756 > 0,6$), sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan **reliabel**.

Uji Normalitas Kormogolov-Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kormogolov-Smirnov

Nilai Signifikansi	Koefisien Nilai Signifikansi
0,121	0,05

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikansi 0,121 yang berarti lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **normal**.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Hasil Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.521	1	104.521	42.999	<,001 ^b
	Residual	99.661	41	2.431		
	Total	204.183	42			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai F hitung = 42,999 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Regresi Sederhana

Tabel 4.10 Hasil Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.203	1.432		18.294	<,001
	Lingkungan Kerja	.421	.064	.715	6.557	<,001

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, maka dapat dijadikan rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,203 (a) + 0,421 (X)$$

Dapat dilihat pada rumus di atas bahwa nilai konstanta (a) sebesar 26,203, sedangkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,421. Hal ini berarti H_1 diterima dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.715 ^a	.512	.500	1.55909	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,715, yang berarti 71,5 %. Pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, X) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai, Y) juga diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2/R Square) sebesar 0,512, yang berarti 51,2 %. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 51,2 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016:97), pengujian hipotesis adalah prosedur dalam penelitian yang bertujuan untuk memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian ini dilakukan dengan mengestimasi parameter populasi berdasarkan data sampel.

Tabel 4.12 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.203	1.432		18.294	<,001
	Lingkungan Kerja	.421	.064	.715	6.557	<,001

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X) adalah 0,001. Karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ **diterima**. Ini mengindikasikan adanya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 6,557. Karena nilai t hitung 6,557 lebih besar dari t tabel 2,020, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ **diterima**. Ini mengindikasikan adanya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari kuisioner yang telah disebar, penulis memberikan kesimpulan berdasarkan rumus regresi $Y = 26,203 (a) + 0,421 (X)$, dapat dilihat pada rumus berikut bahwa nilai konstanta (a) sebesar 26,203, sedangkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,421. Hal ini berarti H₁ **diterima** dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mas Broiler Nusantara. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan bekerja lebih efisien, merasa lebih nyaman, dan lebih termotivasi. Akibatnya, perusahaan dapat mencapai target dan tujuan bisnisnya dengan lebih efektif, berkat peningkatan kinerja yang optimal dari para karyawan.

Saran

Saran diberikan untuk membantu perusahaan mengatasi kendala-kendala dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa saran dari penulis untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya. Pertama, penting bagi perusahaan untuk secara teratur melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan mendengarkan masukan dari karyawan mengenai potensi perbaikan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan atau sesi diskusi terbuka. Kedua, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pembinaan bagi manajer dan staf HR untuk mengenali serta mengelola konflik atau masalah di tempat kerja dengan lebih efektif. Ketiga, penerapan kebijakan dan prosedur yang jelas dalam penanganan masalah di lingkungan kerja akan membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaporkan masalah yang mereka hadapi. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377–389.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12.
- Hasan, J., & Hamdani. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 29–39.
- Khoirul Umam, M., & Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 350–364.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.