

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR

Nadya Rahma Nurdiana¹, Ketut Sunarta², Herman³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: ¹nadyarhm88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. Jenis penelitian mengenai hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor ini adalah jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,605 yang artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Uji hipotesis koefisien korelasi thitung sebesar 4,867 dan nilai ttabel sebesar 1, 68288 yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel (4,867 > 1.68288). Maka artinya H₀ ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to explain whether there is a positive relationship between the work environment and the performance of employees of PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. In addition, this study was also shown to determine the state of the work environment with employee performance at PT PLN (PERSERO) UPT Bogor. This type of research on the relationship between the work environment and employee performance at PT PLN (PERSERO) UPT Bogor is a verification research using the Explanatory Survey research method. The data analysis method used in this research is Spearman rank correlation coefficient analysis. The correlation coefficient hypothesis test is processed using SPSS 22. Based on the results of data processing shows that the Spearman Rank correlation coefficient is 0.605, which means that the work environment and employee performance have a relationship level in the strong category. Hypothesis testing the correlation coefficient tcount is 4.867 and the ttable value is 1.68288 which shows that tcount > ttable (4.867 > 1.68288). So it means that H₀ is rejected and H_a is accepted or there is a positive relationship between the work environment and employee performance at PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia sering disebut sebagai aset suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah direncanakan, perusahaan harus memaksimalkan manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengelola, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*". Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan maupun organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap organisasi maupun perusahaan pasti selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal tersebut dilakukan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT PLN (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) bidang kelistrikan yang mempunyai sifat monopoli yang artinya bahwa PT PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang mengelola ketenagalistrikan untuk seluruh masyarakat Indonesia.. Dalam menjalankan tugasnya untuk melayani penduduk di bidang ketenagalistrikan tentunya keefektifan kinerja karyawan sangat diperlukan. Berikut merupakan data kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor:

Data Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor

No	Indikator Kinerja	Satuan	Bobot	Target	2019 SEMESTER 1		
					Realisasi	%	Nilai
1	Efisiensi Penanganan Gangguan Jaringan Transmisi	jam/11 kms	8	0,191	0,220	86,73	6,94
2	Efisiensi Penanganan Gangguan Pada Trafo	jam/unit	8	0,037	0,033	111,85	8,95

3	Penanganan Frekuensi Gangguan Jaringan Transmisi	kali/100 kms	8	0,098	0,196	50,05	4,00
4	Penanganan Frekuensi Gangguan Pada Trafo	kali/unit	8	0,017	0,015	110,16	8,81
5	Penyaluran Transmisi Listrik	%	8	99,5	99,89	100,39	8,03
6	Penanganan Energy Not Served	GWh	6	0,32	0,29	110,34	6,62
7	Penanganan Sistem Transmisi	%	2	100	100	100	2
8	Kinerja Proteksi	%	2	100	100	100	2
9	HCR	Level	2	3,11	3,44	110,61	2,21
10	Maturity Level Kepatuhan	Level	2	3,3	3,48	105,45	2,11
11	Ketepatan Waktu Tindak Lanjut Gangguan	%	2	100	100	100	2
12	Kepatuhan						
	a. Keselamatan Ketenagalistrikan	Max-8	0				
	b. Pengelolaan Lingkungan Hidup		0				
	c. Tindak Lanjut Temuan	Max-2	0				-0,8
	c. Pengendalian Gangguan	Max-5	0				
	e. Sanksi Administrasi	Max-1	0				
	Jumlah		56				52,877
	Nilai rata-rata kinerja						94,42

Realisasi	2019 SEMESTER 2		Realisasi	2020 SEMESTER 1	
	%	Nilai		%	Nilai
0,19	100,79	8,06	0,22	85,64	6,85
0,03	107,93	8,63	0,03	112,29	8,98
0,20	49,80	3,98	0,20	49,59	3,97
0,02	104,35	8,35	0,02	109,88	8,79
87,44	113,79	9,10	99,74	99,76	7,98
0,28	115,11	6,91	0,24	133,33	8,00
100	100	2	100	100	2

100	100	2	100	100	2
3,83	81,20	1,62	3,63	85,67	1,71
3,10	106,45	2,13	2,87	114,98	2,30
100	100	2	100	100	2
		-0,72			-0,97
		54,07			53,62
		96,56			95,74

Realisasi	2020 SEMESTER 2			2021 SEMESTER 1		
	%	Nilai	Realisasi	%	Nilai	
0,20	94,55	7,56	0,21	89,92	7,19	
0,03	112,74	9,02	0,04	102,27	8,18	
0,19	50,23	4,02	0,13	77,64	6,21	
0,02	110,74	8,86	0,02	110,16	8,81	
99,84	99,66	7,97	98,95	100,56	8,04	
0,28	114,29	6,86	0,28	114,29	6,86	
100	100	2	101	99,21	1,98	
100	100	2	104	96,53	1,93	
3,87	80,36	1,61	3,48	89,37	1,79	
3,50	94,29	1,89	3,49	94,56	1,89	
100	100	2	100	100	2	
		-0,76			-0,68	
		53,02			54,214	
		94,69			96,81	

Berdasarkan table tersebut diketahui bahwa hasil kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor pada semester 1 tahun 2019 sampai semester 1 tahun 2021 mengalami fluktuatif, dilihat pada tahun 2019 semester 1 yaitu sebesar 94,42 (perlu peningkatan) pada tahun 2019 semester 2 kinerja karyawan meningkat menjadi 96,56 (hampir tercapai), kemudian pada tahun 2020 semester 1 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 95,74 (hampir tercapai), selanjutnya pada tahun 2020 semester 2 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 94,69 (perlu peningkatan) dan pada semester 1 tahun 2021 kinerja karyawan kembali meningkat yaitu menjadi 96,81 (hampir tercapai). Berdasarkan hasil kinerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan merupakan masalah yang terjadi dalam perusahaan, karena adanya penurunan kinerja pada tahun 2020 sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian target perusahaan. Berikut adalah data standar kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor:

Standar Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor

No	Nilai (%)	Kategori
1	Kinerja \geq 100	Tercapai
2	$95 \leq$ Kinerja < 100	Hampir tercapai/hati-hati Perlu
3	Kinerja < 95	peningkatan/masalah

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor, 2021

Diketshui bahwa terdapat standar kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor yang sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang telah dihitung sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor selama tahun 2019 semester 1 hingga tahun 2021 semester 1 berada pada kategori hampir tercapai/hati-hati dan belum mencapai kategori tercapai seperti yang diharapkan perusahaan, oleh karena itu masalah tersebut harus segera diatasi oleh PT PLN (Persero) UPT Bogor agar tidak menghambat kemajuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, pentilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Untuk melihat bagaimana indikator lingkungan kerja dari karyawan PT PLN UPT Bogor maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey melalui beberapa pernyataan.

Berdasarkan kuesioner pra survey pada 15 karyawan dengan 6 item pernyataan dapat diketahui bahwa terdapat masalah lingkungan kerja pada indikator suhu udara, tingkat kebisingan, tata letak peralatan dan hubungan sesama rekan kerja. Dengan skor terendah terdapat pada indikator tata letak peralatan dengan total skor sebesar 48%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan dalam kondisi yang kurang memadai terutama pada indikator tingkat kebisingan dan tata letak peralatan sehingga membuat para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dan nyaman.

Berdasarkan data tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor ke dalam penelitian yang berjudul "HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR"

KAJIAN LITERATUR & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sangat penting bagi perusahaan untuk memerhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan konsentrasi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak mendukung hal tersebut dapat menyebabkan turunnya semangat dan konsentrasi karyawan

sehingga kinerja karyawan menurun yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerjanya baik maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk, kinerja karyawannya pun dapat menurun. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita Arianty (2018), Devi Puspitasari (2019), Astuti Sukma Wati (2021), A.Aji Tri Budianto (2017) dan Annisa Oktarianda (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan teori dari hasil penelitian tersebut, dapat di rumuskan hipotesis yaitu: Diduga terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (*Independent*) dan variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual. Unit analisis individual yaitu penelitian mengenai individu/orang dalam suatu kelompok/organisasi sehingga sumber data berasal dari respon setiap orang/individu dalam suatu perusahaan. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Bogor pada divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk yang berjumlah 43 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk.
2. Data Sekunder
Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Metode yang

dilakukan dalam uji validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- $\sum x$ = Jumlah skor x
- $\sum y$ = Jumlah skor y
- $\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

(Sugiyono, 2017)

Uji validitas variabel lingkungan kerja (X) dilakukan dengan 6 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22 dengan responden sebanyak 30 orang sedangkan Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan total responden sebanyak 30 orang.

Berdasarkan perhitungan uji validitas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja maupun kinerja karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 16 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.3061$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas adalah sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Sugiyono (2015)

Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel

2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	16

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,846 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $>0,8$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel lingkungan kerja konsisten dan layak untuk disebarkan.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	16

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,797 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan cukup reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $0,6-0,8$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan konsisten dan layak untuk disebarkan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel yang pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang dihitung menggunakan uji korelasi Rank Spearman, dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah responden (data)
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing- masing variabel *Independent* pada variabel *Dependent* (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi <0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi >0,05 maka hipotesis ditolak. Uji t-hitung dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t_h = t_{hitung}
- r = Koefisien Nilai Korelasi
- n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2017)

Untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistic uji t, dapat ditentukan dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- a. Interval keyakinan (α) = 0,05
- b. Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Penerangan			
1	Pencahayaan Di Tempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	82,8	
2	Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruang Kerja Sudah Baik Dan Memadai.	83,3	82,5
3	Pencahayaan Di Tempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan.	81,4	
Suhu Udara			
4	Temperatur Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya.	79,5	80,7
5	Ventilasi Udara Di Tempat Kerja Sudah Cukup Baik.	81,9	
Tingkat Kebisingan			
6	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.	79,1	
7	Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan.	77,7	78,0
8	Tingkat Suara Bising Tidak Mempengaruhi Emosi Karyawan.	77,2	
Keamanan Kerja			
9	Keamanan Di Tempat Kerja Mampu Membuat Saya Bekerja Dengan Nyaman.	79,1	79,8
10	Satuan Keamanan Di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman.	80,5	
Tata Letak Peralatan			
11	Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Memadai Karyawan Dalam Bekerja.	77,2	76,3
12	Tata Letak Peralatan Kantor Tidak Mengganggu Saya Dalam Bekerja.	75,3	

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
13	Tata Letak Peralatan Dan Perlengkapan Kantor Tersusun Rapi Di Ruang Kerja.	74,0	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
14	Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar.	80,5	
15	Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik.	80,9	79,8
16	Hubungan Komunikasi Dengan Atasan Selama Ini Berjalan Dengan Baik.	78,1	
Rata-rata		79,51	

Berdasarkan tabel tersebut hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 6 indikator dengan total 16 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 79,51%.

Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Kualitas			
1	Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar.	80,9	
2	Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja. Ss	81,4	80,9
3	Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal.	80,9	
4	Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan.	80,5	
Kuantitas			
5	Memberikan Kontribusi Yang Baik.	84,2	
6	Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan.	80,5	82,3
7	Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan.	82,3	
Ketepatan Waktu			
8	Tidak Menunda Pekerjaan.	79,1	81,2

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
9	Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan.	81,4	
10	Meminimalisir Waktu Pekerjaan Dengan Sebaik-Baiknya.	83,3	
Efektivitas			
11	Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan.	83,3	
12	Mampu Bekerja Dibawah Tekanan	84,2	83,4
13	Melakukan Tugas Sesuai Dengan Jobdesk	82,8	
Kemandirian			
14	Dapat Menyelesaikan Masalah Sendiri Tanpa Bantuan Dari Atasan.	84,2	
15	Memberikan Inovasi Terhadap Pekerjaan.	83,3	83,7
16	Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	83,7	
Rata-rata			82,33

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan table diatas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang melibatkan 43 responden dengan 5 indikator dengan total 16 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 82,33%.

Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *rank spearman* menggunakan SPSS 22, untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor dengan melibatkan responden sebanyak 43 orang.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			KINERJ	
	LINGKUNGAN KERJA	Correlation	LINGKUNGAN KERJA	A KARYAWAN
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA	1,000		
			.605**	

	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	43	43
KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.605**	1,000
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	43	43

Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,605$ antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $43-2 = 41$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68288. mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,605 \sqrt{43 - 2}}{\sqrt{1 - 0,605^2}}$$

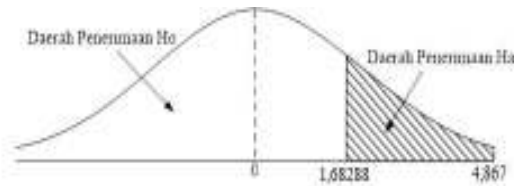
$$t_h = \frac{0,605 \sqrt{41}}{0,796}$$

$$t_h = \frac{3,874}{0,796}$$

$$t_h = 4,867$$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,867 dan t_{tabel} sebesar 1.68288, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$

(4,867 > 1.68288) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.



PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan kerja pada PT PLN UPT Bogor relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 79,51% dengan skor rata-rata indikator terendah adalah indikator tata letak peralatan dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator penerangan.
2. Kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 82,33%, dengan skor rata-rata indikator terendah adalah indikator kualitas dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator kemandirian.
3. Diketahui hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,605$ yang berarti lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT PLN UPT Bogor memiliki hubungan yang kuat. Uji hipotesis koefisien korelasi dengan t_{hitung} sebesar 4,867 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,68288 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,867 > 1.68288). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, Julita. (2018) . Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan, [online] Tersedia di: <http://repository.una.ac.id> [Diakses pada 4 juli 2022].
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budianto, A.Aji Tri. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, [online] Tersedia di: <http://openjournal.unpam.ac.id/> [Diakses pada 4 juli 2022].
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : ALFABETA, CV.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Oktarianda, Annisa. (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UP3 Pekanbaru, [online] Tersedia di: <http://repository.uin-suska.ac.id/> [Diakses pada 4 juli 2022]
- Priansa, Donni Junni. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, agus, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi-2*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Puspitasari, Devi. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Tbk, Studi Kasus Kantor Pos Indonesia Upt Dc Cibinong*, [online] Vol.4 No.2 2019. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id> [Diakses pada 18 November 2021].
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wati, Astuti Sukma. (2021). *The Relationship Between Work Environment With Employee Performance In The Secretariat Office Of DPRD Bogor Regency*, [online] Vol.6 No.1 2021. Tersedia di: <http://jom.unpak.ac.id> [Diakses pada 18 November 2021].
- Wibowo, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

