

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RATU KARYA MADANI KABUPATEN BOGOR

Adam Rafi Sakha<sup>1</sup>, Yayan Hadiyat<sup>2</sup>, Erik Irawan Suganda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: rafiadamsakha@gmail.com

### ABSTRAK

Pada dasarnya terciptanya lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman saat bekerja maka pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode explanatory survey, dengan responden karyawan PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor sebanyak 32 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

### ABSTRACT

Basically, creating a good work environment is very necessary and must be paid attention to by every company, because the work environment can affect employee performance. If employees feel comfortable while working, the work will run effectively and efficiently so that the company's goals will be quickly achieved. This research aims to determine and analyze the work environment at PT. Ratu Karya Madani Bogor Regency, to find out and analyze employee performance at PT. Ratu Karya Madani, Bogor Regency, and to determine the influence of the work environment on employee performance at PT. Ratu Karya Madani, Bogor Regency. The type of research used in this research is verification research with an explanatory survey method, with respondents being employees of PT. Ratu Karya Madani Bogor Regency as many as 32 respondents. Data collection was carried out through questionnaires, data analysis methods using descriptive analysis, classical assumption testing, simple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and regression coefficient hypothesis testing using the SPSS 26 program. The results of this study show that there is a partial influence between the work environment and employee performance at PT. Ratu Karya Madani, Bogor Regency.

**Keywords:** *Work environment, Employee performance*

## **PENDAHULUAN**

PT. Ratu Karya Madani bergerak dibidang jasa pengecatan untuk produk berbahan dasar plastik dan logam. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan begitu perusahaan harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena mereka tidak hanya sebagai alat produktif tetapi juga sebagai aset penting yang mempengaruhi kinerja dan hasil akhir perusahaan. Menurut Bambang Dwi Suseno et al., (2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Silaen et al., 2021). Oleh karena itu, Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Sehingga peningkatan kinerja tidak mungkin dicapai tanpa manajemen dan pengelolaan yang baik, yang dapat mendorong upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya madani mengalami penurunan dalam setiap tahunnya. Hal itu dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang menurun dan produksi yang direalisasikan tidak mecapai target dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Penulis mengemukakan penurunan tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai. Hal tersebut diketahui dari hasil survey yang telah dilakukan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung kinerjanya secara optimal akan mendapatkan hasil yang baik dan sebaliknya jika seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak memungkinkan kinerja dapat berjalan secara optimal maka akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan buruk dan penilaian kinerja karyawan menjadi rendah.

Pada dasarnya terciptanya lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Menurut Ariani et al., (2020) lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat menyemangati karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan, (2019) dalam Rumeen & Kojo, (2023) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kosasih et al., (2023) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Dessler, (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan, praktik atau latihan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan aspek aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyarangan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan (Supriadi, 2022) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Snell & Bohlander, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi, (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Kasmir, (2020) merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sudaryo, (2018) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja seperti pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Noah & Steve, (2012) dalam Monika et al., (2021) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan semua hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Shinta & Siagian, (2021) kinerja karyawan adalah suatu penilaian dari hasil atas pekerjaan individu dan tim perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Sinambela, (2018) kinerja karyawan adalah perilaku individu didalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki. Menurut Sembiring, (2020) kinerja merupakan efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Menurut Busro, (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

### **Kerangka Pemikiran**

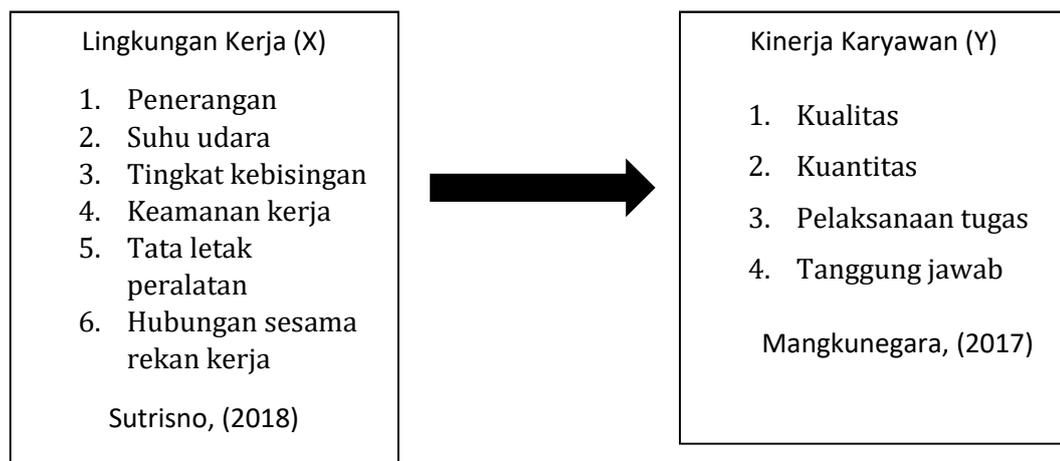
Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan maka akan tercipta suasana yang nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Silaen et al., (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga peningkatan kinerja tidak mungkin dicapai tanpa manajemen dan pengelolaan yang baik, yang dapat mendorong upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja mempunyai indikator yang dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Mangkunegara, (2017) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya lingkungan kerja. Menurut Kasmir, (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi, (2021) sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno, (2018) indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardhianti & Susanty, (2020), Senen et al., (2023), Lestari & Herianto (2024), Setiawati, (2022), Munardi et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil paradigma tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Konstelasi Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran peneliti, maka hipotesis penelitian ini adalah: **“Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor”**

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif dengan menggunakan metode explanatory survey. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individu dimana sumber data yang didapat berasal dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Ratu Karya Madani yang berjumlah 32 orang. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner sesuai dengan variabel yang diteliti yang dilakukan oleh peneliti di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, internet, penelitian terdahulu serta data internal yang diberikan oleh PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor.

Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 32 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dengan Non Probability Sampling dengan teknik penarikan sampel Sampling Jenuh.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pada penelitian ini rumus yang digunakan dalam uji validitas menggunakan rumus Person Product Moment sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum ZYZ) - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah Responden
- x = Skor tiap butir untuk setiap responden
- y = Skor total yang diperoleh dari tiap responden
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Ratu Karya Madani yang berjumlah 32 orang untuk dilakukan uji validitas. Adapun dalam pengujian uji validitas ini penulis menggunakan program SPSS 26.

Uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat 18 butir pertanyaan yang telah diuji validitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat 12 butir pertanyaan yang telah diuji validitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang dimana merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum si^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$s_t^2$  = Varians total

Kriteria:

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna.

Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

**Tabel 1. Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,807	18

Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.807. Nilai tersebut > 0.70 yang menunjukkan tahap reliabilitas yang bagus, sehingga dapat dikatakan 18 butir pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,757	12

Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.757. Nilai tersebut > 0.70 yang menunjukkan tahap reliabilitas yang bagus, sehingga dapat dikatakan 12 butir pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan proses menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas dan terinci tentang data yang dikumpulkan. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut:

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

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test, rumusnya sebagai berikut:

$$KD = \frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

- KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari
- $n_1$  = Jumlah Sampel yang Diperoleh
- $n_2$  = Jumlah Sampel yang Diharapkan

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali, (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Rumus analisis regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- A = Harga konstanta
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- X = Nilai variabel (Lingkungan Kerja)

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah Coefficient Determination (CD) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat
- $r^2$  = Koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

- t = Nilai teoritis observasi
  - b = Koefisien arah regresi
  - Sb = Standar Deviasi
- (Sugiyono, 2019).

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Tabel 3. Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata
<b>Penerangan</b>			
1.	Penerangan di ruang kerja sudah memadai	84,4%	
2.	Penerangan di ruang kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan	85,6%	84,4%
3.	Cahaya lampu menunjang pekerjaan	83,1%	
<b>Suhu Udara</b>			
1.	Suhu di ruang kerja sudah membuat nyaman saat bekerja	82,5%	
2.	Temperature udara di ruang kerja tidak terlalu panas ataupun dingin	73,1%	75,2%
3.	Ventilasi udara sudah cukup baik	70%	
<b>Tingkat Kebisingan</b>			
1.	Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan	80%	
2.	Kebisingan yang ditimbulkan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	75,6%	81%
3.	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan	86,3%	
<b>Keamanan Kerja</b>			
1.	Keamanan di lingkungan kerja sudah sangat terjaga	82,5%	83,1%

2. Di ruang kerja terdapat alat penunjang keamanan 89,3%

3. Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman. 77,5%

**Tata Letak Peralatan**

1. Peralatan yang dibutuhkan berada pada tempat yang seharusnya dan dapat digunakan dengan baik 79,4%

2. Tata ruangan pada tempat kerja membuat nyaman 89,4% 82,1%

3. Tata letak peralatan kantor tidak mengganggu saya dalam bekerja. 77,5%

**Hubungan Sesama Rekan Kerja**

1. Hubungan antar karyawan terjalin harmonis 83,1%

2. Terciptanya kerjasama yang baik sesama rekan kerja 87,5% 85,8%

3. Memiliki suasana kerja yang baik 86,9%

---

**RATA-RATA** 81,9%

---

Hasil tanggapan dari 32 responden variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil rata-rata sebesar 81,9%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju”. Dari hasil nilai rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator, tanggapan dengan hasil tertinggi yaitu pada indikator “Hubungan Sesama Rekan Kerja” yang memperoleh hasil sebesar 85,8%, sedangkan untuk tanggapan dengan hasil terendah yaitu pada indikator “Suhu Udara” yang memperoleh hasil sebesar 75,2%.

**Tabel 4. Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata
<b>Kualitas</b>			
1.	Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan	87,5%	
2.	Cepat tanggap dalam pekerjaan yang telah diberikan	79,3%	85,0%
3.	Bekerja sesuai dengan kemampuan	88,1%	
<b>Kuantitas</b>			
1.	Menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan	83,1%	
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	83,1%	84,6%
3.	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti	88%	
<b>Pelaksanaan Tugas</b>			
1.	Memahami job desc yang telah diberikan	88%	
2.	Memiliki kemauan belajar untuk kesempurnaan pelaksanaan tugas	80,6%	82%
3.	Sering menyelesaikan tugas tepat waktu	78,8%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
1.	Memelihara alat sarana dan pra sarana yang telah dipertanggung jawabkan	80,0%	
2.	Melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	88,1%	84,4%
3.	Berkomitmen atas pekerjaan yang didapatkan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	85,0%	
<b>RATA-RATA</b>			<b>84,1%</b>

Hasil tanggapan dari 32 responden variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil rata-rata sebesar 84,1%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya responden yang memberikan jawaban “selalu” dan “sering”. Dari hasil nilai rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator, tanggapan dengan hasil tertinggi yaitu pada indikator “Kualitas” yang memperoleh hasil sebesar 85,0%, sedangkan untuk tanggapan dengan hasil terendah yaitu pada indikato “Pelaksanaan Tugas” yang memperoleh hasil sebesar 82%.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 <sup>a</sup>	,363	,342	3,962

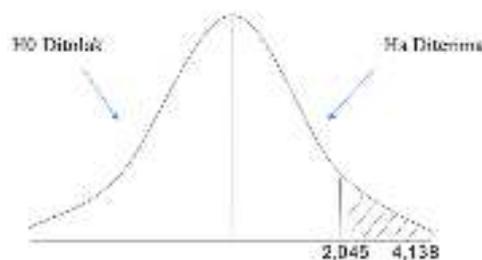
Pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai *R Square* sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini berarti 36,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh beberapa faktor yang lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Oleh karena itu, perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikansi yang digunakan adalah uji t, rumus dan perhitungan untuk mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n - 2 - 1) \\
 &= t (0,05/2 ; 32 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 29) \\
 &= 2,045
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sedangkan nilai t hitung  $4,138 > t \text{ tabel}$  (2,045), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kurva hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



## KESIMPULAN

Lingkungan kerja pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masuk kedalam kategori baik. Hal tersebut berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terkait lingkungan kerja yang mendapatkan hasil sebesar 81,9%, dengan rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan nilai

rata-rata sebesar 85,8%, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah berada pada indikator suhu udara dengan nilai rata-rata sebesar 75,2%.

Kinerja karyawan pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor masuk kedalam kategori sangat baik. Hal tersebut berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden terkait kinerja karyawan yang mendapatkan hasil sebesar 84,1%, dengan rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 85%, sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah berada pada indikator pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 82%.

Lingkungan kerja di PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan thitung (4,138) lebih besar dari ttabel (2,045) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dapat dipastikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,363 menunjukkan bahwa 36,3% dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, sementara sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi  $Y = 21,396 + 0,394X$  menguatkan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. (2 ed.). Zanafa Publishing.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kosasih, Kurniawan, Hartono, Sumiati, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. KIMSHARI ALUNG CIPTA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *ECONOMIC EDUCATION AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*, 4(2), 132–150.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, M. R. S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Rumeen, Kojo, W. (2023). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BANK BRI CABANG PALU SULAWESI TENGAH. *Emba*, 11, 1231–1241.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bnadung: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jukarunman*, 13(1), 10–23.

- Senen, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 153–159. <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Setiawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 172–178. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.42>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2019). *Principles of Human Resource (Management)*. OH: South Western-Cengage Learning.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi. (2022). *KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (T. M. Group (ed.)).
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.