

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

Indi Rananda¹, Angka Priatna², Dewi Atika³

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

Email korespondensi: ¹indirananda36@gmail.com

ABSTRAK

Belum optimalnya pencapaian target kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia menjadi fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini, di mana hal tersebut diduga berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi kenyamanan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode sensus (sampling jenuh) pada seluruh populasi karyawan yang berjumlah 42 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 21,396 + 0,394X$, yang mengindikasikan arah hubungan positif. Hasil uji hipotesis (uji t) memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,138 dengan signifikansi 0,000, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menyarankan manajemen perusahaan untuk memprioritaskan perbaikan fasilitas fisik dan suasana kerja nonfisik guna meningkatkan kenyamanan, sehingga dapat mendorong produktivitas dan pencapaian target kinerja yang lebih optimal di masa mendatang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The suboptimal achievement of employee performance targets at PT. Japfa Comfeed Indonesia is the phenomenon underlying this research, where this is suspected to be closely related to work environment conditions that are less conducive to employee comfort. This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance using a quantitative associative method. The sampling technique was carried out through the census method (saturated sampling) to the entire population of employees totaling 42 respondents. Data collection was carried out through observation and questionnaires, which were then analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, and simple linear regression. The results showed that the condition of the work environment and employee performance were generally in the good category. The regression analysis resulted in the equation persamaan $Y = 21,396 + 0,394X$, indicating a positive relationship direction. The hypothesis test results (t-test) showed a t-count value of 4.138 with a significance of 0.000, proving that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The implication of this study suggests that company management should prioritize improving physical facilities and the non physical work atmosphere to increase comfort, thereby encouraging productivity and more optimal achievement of performance targets in the future.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance; Human Resource Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling vital dan sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran SDM yang berkualitas dan terus berprogres untuk menciptakan kemajuan, di mana pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan tenaga kerja yang bermutu. Di tengah persaingan bisnis yang semakin intensif, setiap perusahaan berjuang untuk unggul, dan keunggulan kompetitif tersebut hanya dapat diraih ketika perusahaan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan menjadi hal utama yang diperhatikan perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja, karena kinerja karyawan yang buruk dapat mengakibatkan perusahaan gagal mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memacu karyawan agar bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena memiliki keterkaitan satu sama lain; lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dan mampu mencapai hasil optimal, sebaliknya kondisi lingkungan yang tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif berupa penurunan tingkat produktivitas.

PT. Japfa Comfeed Indonesia merupakan salah satu perusahaan agribisnis terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang produksi pakan ternak dan produk makanan olahan. Berdasarkan data perusahaan, terdapat fenomena menarik di mana terjadi peningkatan jumlah karyawan dari tahun 2022 hingga 2024, namun peningkatan kuantitas SDM ini perlu dievaluasi korelasinya dengan kinerja yang dihasilkan. Data perkembangan jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Total Data Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tahun 2022 - 2024

Tahun	Jumlah Karyawan
2022	38 Orang
2023	40 Orang
2024	42 Orang

Sumber: Manager PT. Japfa Comfeed Indonesia

Meskipun terjadi peningkatan jumlah karyawan seperti terlihat pada tabel di atas, fakta di lapangan menunjukkan adanya fluktuasi dan kecenderungan penurunan pada rata-rata penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan data penilaian kinerja periode 2022-2024, terlihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan mengalami penurunan predikat dari "Baik" menjadi "Cukup" pada beberapa indikator.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TAHUN					
		2022		2023		2024	
		NILAI	PREDIKAT	NILAI	PREDIKAT	NILAI	PREDIKAT
1	Kualitas	83	Baik	80	Baik	80	Baik
2	Kuantitas	80	Baik	78	Cukup	76	Cukup
3	Kedisiplinan	84	Baik	80	Baik	75	Cukup
4	Inisiatif	78	Cukup	75	Cukup	76	Cukup
5	Tanggung jawab	80	Baik	78	Cukup	75	Cukup
6	Kerjasama	78	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
RATA – RATA		80		77		76	

Sumber: Data Sekunder, HRD PT. Japfa Comfeed Indonesia 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, rata-rata kinerja mengalami penurunan dari angka 80 (Baik) pada tahun 2022, menjadi 77 (Cukup) pada tahun 2023, dan turun kembali menjadi 76 (Cukup) pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam kinerja karyawan yang perlu diidentifikasi penyebabnya. Diduga penurunan kinerja ini berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja fisik dan fasilitas yang tersedia. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan, teridentifikasi beberapa masalah lingkungan kerja yang dikeluhkan karyawan, seperti fasilitas yang kurang memadai, adanya bau-bauan tidak sedap, serta kebisingan di sekitar tempat kerja.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Penerangan di tempat kerja sudah memadai	25	5
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	18	12
3.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai	10	20
4.	Tidak ada bau – bauan yang tidak sedap ditempat kerja	17	13
5.	Tidak ada kebisingan disekitar tempat kerja	10	20
6.	Keamanan di tempat kerja sudah baik	22	8

Sumber: Data Primer, 2025

Data pra-survei di atas menunjukkan bahwa 20 dari 30 responden menyatakan fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai, dan 20 dari 30 responden merasa terganggu dengan kebisingan. Selain itu, data inventaris fisik perusahaan juga menunjukkan adanya fluktuasi dan kerusakan pada unit sarana prasarana penunjang kinerja seperti komputer, printer, dan AC dari tahun 2022 hingga 2024. Ketidaknyamanan fisik ini, seperti suhu ruangan, ventilasi, dan ketersediaan perlengkapan kerja, merupakan faktor lingkungan kerja yang berdampak langsung pada pelaksanaan tugas pekerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, di mana terjadi kesenjangan antara peningkatan

jumlah karyawan dengan penurunan rata-rata kinerja yang diduga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, mengetahui tingkat kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen vital dalam organisasi yang berfungsi untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Hasibuan (2021) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pandangan ini sejalan dengan Sutrisno (2020), yang menyatakan bahwa MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan. Sementara itu, Mangkunegara (2022) menekankan bahwa manajemen ini mencakup proses dari pengadaan hingga keputusan hubungan kerja. Dessler (2020) menambahkan bahwa proses ini meliputi akuisisi, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal individu yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Sutrisno (2020) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Senada dengan hal tersebut, Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai sesuai dengan tolok ukur yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan karir, kebutuhan pelatihan, penyesuaian kompensasi, serta sebagai alat komunikasi efektif antara atasan dan bawahan. Untuk mengukur kinerja, diperlukan indikator yang jelas. Menurut Kasmir (2021), indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Sementara Robbins & Judge (2017) mengemukakan indikator berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Mangkunegara (2020) menambahkan bahwa indikator kinerja juga mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja yang baik tercapai apabila hasil kerja karyawan sesuai dengan standar atau target yang telah ditentukan dan disepakati bersama dalam organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada premis bahwa optimalitas aktivitas manusia sangat ditentukan oleh kesesuaian lingkungannya. Lingkungan kerja dikatakan sesuai apabila dapat mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti ketersediaan fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, dan sirkulasi udara yang baik, akan memberikan dampak positif berupa kenyamanan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti adanya kebisingan, bau tidak sedap, atau fasilitas yang rusak, dapat memicu stres kerja, memecah konsentrasi, dan menurunkan produktivitas.

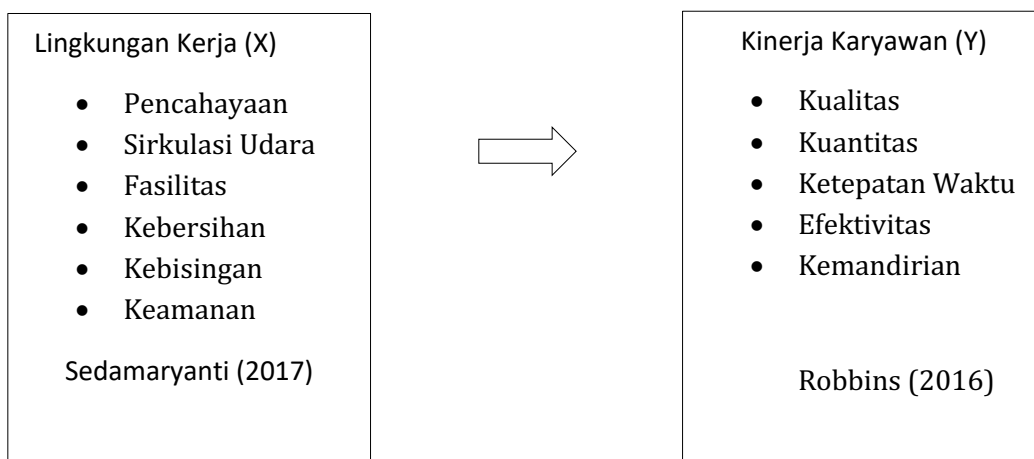
Keterkaitan ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Agam Ferdiansyah (2014) pada PT. Expedisi Maumbi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dihasilkan oleh Komarudin (2018) pada PT. Pos Indonesia Depok dan Riska Afriliani (2015) pada PT. Agung Jaya Selaras, yang keduanya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Apfia Ferawati (2017) dan Indra Permadi (2017) juga menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap fluktuasi kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Japfa Comfeed Indonesia, indikator lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas, kebersihan, kebisingan, dan keamanan diduga memiliki pengaruh langsung terhadap indikator kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan landasan teori dan dukungan empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), sebagaimana diilustrasikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode verifikatif dan pendekatan *explanatory survey* untuk menguji hipotesis yang diajukan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berlokasi di Jl. Kp. Angkrong, Sundawenang, Kec. Parungkuda, Kab. Sukabumi, Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam analisis ini adalah sebanyak 42 responden.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara, dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan dokumen perusahaan. Instrumen pengukuran variabel menggunakan Skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan	1. Penerangan yang ada (sinar matahari) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	Interval
		2. Penerangan di lingkungan kerja memperlancar aktivitas kerja	
		3. Penerangan cadangan di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik telah memadai	
	2. Sirkulasi Udara	1. Ventilasi yang berada pada ruang kerja berfungsi dengan baik	Interval
		2. Kondisi pada ruang kerja memberikan rasa kenyamanan	
		3. Ventilasi yang berada pada ruang kerja berfungsi dengan baik	
Fasilitas	1. Kebutuhan karyawan harus bergantian	Interval	
	2. Fasilitas memadai tetapi belum lengkap		
	3. Kondisi dari peralatan kurang terawat		
Lingkungan Kerja (X)	4. Kebersihan	1. Terdapat tempat sampah dan alat kebersihan di setiap sudut	Interval
		2. Selalu steril tempat memproduksinya	
		3. Adanya setiap hari petugas kebersihan di area lingkungan perusahaan	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	5. Kebisingan	1. Adanya suara bising di sekitar lingkungan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja	Interval
		2. Lingkungan kerja dekat dengan suara lintasan transportasi utama / jalan raya utama	
		3. Suara karyawan lain tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	
	6. Keamanan	1. Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kerja	Interval
		2. Adanya jaminan keselamatan saat bekerja	
		3. Adanya petugas keamanan atau satpam di lingkungan kerja	
1. Kualitas	1. Melakukan pekerjaan dengan rapi dan sesuai sop	Interval	
	2. Melakukan pekerjaan dengan teliti		
	3. Meminimalisir kesalahan saat bekerja		
4. Kuantitas	1. Mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada targer yang telah ditentukan	Interval	
	2. Mampu menegerjakan tugas dengan cepat		
	3. Mampu memenuhi target pencapaian yang diberikan oleh atasan		
Ketepatan Waktu	1. Dapat menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu	Interval	
	2. Datang dan pulang sesuai dengan jam operasional perusahaan		
	3. Tidak malas dan menunda – nunda pekerjaan		
Efektivitas	1. Memanfaatkan fasilitas yang dberikan oleh perusahaan	Interval	
	2. Mengetahui dasar – dasar dalam keahlian di pekerjaan		
	3. Melakukan pekerjaan dengan prosedur yang telah di tetapkan		
Kinerja Karyawan (Y)	Kemandirian	1. Mampu menjalankan pekerjaannya tanpa adanya bimbingan dari pengawas	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		2. Mampu melakukan pekerjaan dengan sendiri atau orang yang lebih sedikit	
		3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah kita selesaikan	

Sumber: Interpretasi Peneliti, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 42 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia sebagai responden. Berdasarkan data demografi yang diperoleh, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (95%) dan perempuan sebanyak 2 orang (5%). Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 41-56 tahun sebanyak 30 orang (71%), diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (24%), dan usia 20-30 tahun sebanyak 2 orang (5%). Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah lulusan SMP/SMA sebanyak 29 orang (69%), Diploma sebanyak 7 orang (17%), dan Sarjana sebanyak 6 orang (14%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 25 orang (60%).

Analisis Deskriptif

Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X) diukur melalui 6 indikator: pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas, kebersihan, kebisingan, dan keamanan. Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 82,70% yang termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Secara rinci, indikator dengan persentase tertinggi adalah Keamanan (89,21%), khususnya pada item "Didepan pintu masuk gerbang ada pos satpam yang selalu berjaga" (90,95%). Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah Pencahayaan dengan rata-rata 78,73%, di mana item "Sirkulasi udara" terendah secara spesifik adalah "Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik" sebesar 77,14%. Secara statistik deskriptif, variabel ini memiliki nilai rata-rata empirik (Mean) sebesar 64,64 yang lebih besar dari nilai rata-rata teoritik (45), sehingga dikategorikan baik.

Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui 5 indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 82,95% yang termasuk kategori "Sangat Baik".

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah Kuantitas dengan nilai item tertinggi "Cepat dan tanggap dalam melakukan pekerjaan" sebesar 86,67%. Indikator dengan rata-rata terendah adalah Efektivitas (81,75%), dengan item terendah pada Ketepatan Waktu yaitu "Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu" sebesar 80,48%. Nilai rata-rata empirik (Mean) kinerja adalah 62,22, yang melampaui skor teoritik (45), mengindikasikan kinerja yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

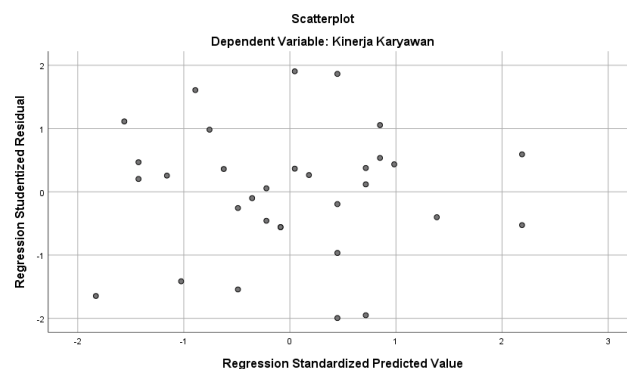
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		3,89807069
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,101
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Output Spss, Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 26,2025

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X). Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,396	7,054		3,033	,000
Lingkungan Kerja	,394	,095	,063	4,138	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output Spss Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 21,396 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,394. Maka model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 21,396 + 0,394X$$

Nilai koefisien regresi bernilai positif (0,394) menunjukkan arah hubungan yang searah, artinya setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,396	7,054		3,033	,000
Lingkungan Kerja	,394	,095	,063	4,138	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,363. Hal ini berarti bahwa sebesar 36,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dan signifikansi sebagai berikut:

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,396	7,054		3,033	,000
Lingkungan Kerja	,394	,095	,063	4,138	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,138. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (df=40, alpha=0.05) yaitu 2,045 ($4,138 > 2,045$). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,138 yang melampaui t_{tabel} 2,045. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Secara matematis, pengaruh tersebut digambarkan melalui persamaan regresi $Y = 21,396 + 0,394X$. Koefisien regresi sebesar 0,394 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,394 satuan. Meskipun demikian, hasil analisis koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja adalah faktor yang signifikan, manajemen juga perlu memperhatikan faktor determinan lain seperti motivasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan yang mungkin mengisi porsi 63,7% tersebut.

Analisis Kondisi Lingkungan Kerja

Secara deskriptif, lingkungan kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia dinilai "Sangat Baik" dengan skor rata-rata 82,70%. Analisis mendalam terhadap indikator penyusunnya menunjukkan adanya ketimpangan antara aspek keamanan dan kenyamanan fisik. Indikator keamanan menjadi aspek paling unggul (89,21%), di mana keberadaan CCTV dan penjagaan satpam memberikan rasa aman yang tinggi bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) bahwa keamanan adalah prasyarat dasar agar karyawan dapat bekerja tenang tanpa kecemasan.

Namun, terdapat catatan kritis pada aspek pencahayaan dan sirkulasi udara yang memperoleh skor terendah dibandingkan indikator lainnya (78,73% dan 80,63%). Temuan ini mengonfirmasi hasil pra-survei yang mengindikasikan adanya keluhan terkait fasilitas fisik. Pencahayaan yang kurang optimal dan sirkulasi udara yang tidak maksimal berpotensi menghambat produktivitas, menyebabkan kelelahan mata, dan menurunkan konsentrasi kerja jangka panjang. Sesuai dengan pendapat Afandi (2018), faktor fisik seperti suhu dan pencahayaan berdampak langsung pada kelelahan fisik karyawan. Oleh karena itu, prioritas perbaikan manajemen sebaiknya difokuskan pada peremajaan fasilitas ventilasi dan tata cahaya ruang kerja.

Analisis Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori "Sangat Baik" dengan skor 82,95%. Jika ditelaah lebih dalam, kekuatan utama SDM PT. Japfa Comfeed Indonesia terletak pada aspek kuantitas kerja (84,13%), di mana karyawan dinilai cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa secara volume dan kecepatan, karyawan telah memenuhi ekspektasi perusahaan. Akan tetapi, indikator ketepatan waktu dan efektivitas memiliki skor rata-rata terendah. Meskipun karyawan bekerja cepat (kuantitas tinggi), terdapat indikasi bahwa manajemen waktu dan pemanfaatan prosedur (efektivitas) masih perlu ditingkatkan. Kesenjangan antara kecepatan kerja dan ketepatan waktu

ini bisa mengindikasikan adanya beban kerja yang tinggi atau alur kerja yang kurang efisien, sehingga karyawan mampu menyelesaikan banyak tugas namun terkadang meleset dari tenggat waktu yang presisi.

Kesesuaian dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor eksternal vital yang membentuk perilaku kerja. Temuan ini selaras (konsisten) dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agam Ferdiansyah (2014) pada industri ekspedisi dan Komarudin (2018) pada PT. Pos Indonesia, yang keduanya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh linear terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung temuan Riska Afriliani (2015) serta Apfia Ferawati (2017) yang menyoroti pentingnya fasilitas kerja sebagai penunjang operasional.

Berbeda dengan penelitian yang mungkin menemukan faktor disiplin atau kompensasi sebagai variabel dominan, penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks operasional di PT. Japfa Comfeed Indonesia, aspek fisik lingkungan kerja—terutama keamanan dan fasilitas—memainkan peran sentral dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan di tengah fluktuasi jumlah tenaga kerja yang terjadi dari tahun 2022 hingga 2024.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, kondisi lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia secara keseluruhan dinilai dalam kategori baik dengan skor rata-rata tanggapan responden sebesar 82,70%. Indikator keamanan menjadi aspek yang paling unggul dengan skor tertinggi sebesar 89,21%, sedangkan indikator pencahayaan menjadi aspek terlemah dengan skor rata-rata terendah sebesar 78,73%. Kedua, kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia tergolong sangat baik dengan skor rata-rata capaian sebesar 83,17%. Indikator kuantitas kerja mendominasi sebagai aspek tertinggi (86,67%), namun indikator ketepatan waktu masih menjadi aspek terendah (80,48%) yang perlu mendapat perhatian.

Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,138 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,045. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Model persamaan regresi $Y = 21,396 + 0,394X$ menunjukkan bahwa setiap perbaikan pada kualitas lingkungan kerja akan berdampak linier terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, R. (2015). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG JAYA SELARAS DI PEKANBARU*.
- Agam Ferdiansyah. (2014). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN EKSPEDISI MAUMBI KOTA MANADO*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187–194.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Hasibuan. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Edisi Revisi (13th ed.)*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- 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.

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1294>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). PT Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.

Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja pada CV Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Kencana.