

---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG

Oleh

Armansyah<sup>1</sup>, Rani Safitri<sup>2</sup>, Risnawati<sup>3</sup>, Abdul Basyid<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: <sup>1</sup>[manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com), <sup>2</sup>[ranisafitri096@gmail.com](mailto:ranisafitri096@gmail.com),

<sup>3</sup>[Risna.nina1988@gmail.com](mailto:Risna.nina1988@gmail.com), <sup>4</sup>[dulbasyid@yahoo.com](mailto:dulbasyid@yahoo.com)

---

### **Article History:**

Received: 02-12-2023

Revised: 15-12-2023

Accepted: 05-01-2024

### **Keywords:**

Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 109 orang, sedangkan sampelnya berjumlah 100 orang karyawan PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Nilai  $t$  hitung sebesar 0,930 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 3,834 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan terdapat pengaruh tapi tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,188 atau 18,8% artinya lingkungan kerja hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai.

---

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan telah menyadari sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang sumber daya manusia dalam mencapai potensi terbaik mereka karena tanpa sumber daya manusia yang handal kegiatan operasional perusahaan akan sulit terlaksana dengan baik. Untuk dapat membuat karyawan menyadari potensi lingkungan kerja yang mereka miliki salah satu program yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah program pengembangan karir yang secara terencana dan berkelanjutan. Pengembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (Yuritanto dkk 2023) Kinerja karyawan adalah dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan

eksternal Faktor yang berasal dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana kita bekerja maka karyawan akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dilingkungan kerja ialah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kerja dan pengembangan karir. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode representatif atau deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 109 Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi Pustaka (Sugiyono 2019). Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji regresi Linear Sederhana, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X)**

<i>Pearson's Correlations</i>			
Variable	Lingkungan Kerja		
Pertanyaan	Pearson's r	r Kritis	Keputusan
1. X11	0.673	0,30	Valid
2. X12	0.784	0,30	Valid
3. X13	0.597	0,30	Valid
4. X14	0.698	0,30	Valid
5. X15	0.795	0,30	Valid
6. X16	0.657	0,30	Valid

Sumber: Data olahan 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa 6 butir variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) seluruhnya valid karena nilai pearson 'r > 0,30.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Pearson's Correlations</i>			
Variable	Kinerja Karyawan		
Pertanyaan	Pearson's r	r Kritis	Keputusan
1. Y1	0.550	0,30	Valid
2. Y2	0.445	0,30	Valid
3. Y3	0.518	0,30	Valid

4. Y4	0.562	0,30	Valid
5. Y5	0.541	0,30	Valid
6. Y6	0.530	0,30	Valid
7 Y7	0.573	0,30	Valid
8. Y8	0.554	0,30	Valid
9. Y9	0.457	0,30	Valid
10.Y10	0.511	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa 10 butir variabel Kinerja Karyawan (Y) Seluruhnya valid karena nilai pearson 'r > 0,30.

### Uji Realibilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's α</i>	<i>Alpha Hitung</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.779	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.871	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 Diketahui bahwa nilai *crobanch's alpha* diperoleh variabel Lingkungan Kerja (X) yaitu 0,779 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,871. Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60.

### Uji Regresi Linear

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

<i>Model</i>	<i>Unstandarized</i>	<i>Standard</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
1	( <i>Costant</i> )	10.909	0.112		97.700
	Lingkungan Kerja	0.129	0.138	0.094	0.930
Dependent Variabel Kinerja Karyawan					
<b>Sumber: Hasil Olahan 2023</b>					

Dilihat dari tabel 5 bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan JASP dihasilkan persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 10.909 + 0,129 X + e$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

e = Eror

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah:

a = 10.909 adalah nilai konstanta yang artinya ketika lingkungan kerja dan variabel pengembangan karir dianggap tidak ada atau bernilai nol maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10.909.

b = 0,129 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja naik satuan maka implementasi kinerja karyawan akan meningkat 0,129 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized Beta</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
1	( <i>Costant</i> )	10.909	0.112		97.7	001
	Lingkungan Kerja	0.129	0.138	0.094	0.930	0.355
Dependent Variabel Kinerja Karyawan						
<b>Sumber : Hasil Olahan 2023</b>						

Berdasarkan table 6 diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif yakni 0,930. Estimasinya, setiap nilai lingkungan kerja meningkat 1 maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,930.
2. Jika nilai Lingkungan Kerja adalah nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.909.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. Model Summary<sup>b</sup>**

Model Summary				
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
1	0.434	0.188	0.172	1.020

Berdasarkan Tabel 10. diatas menunjukkan nilai adjusted R-square sebesar 0,188% dimana  $0,188 \times 100 = 18,8\%$  dengan demikian variabel independen lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 18,8%. Sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Artinya kecil Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area. Dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel sebesar 0,930. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel yang sebesar 115,081. Maka thitung yang diperoleh jauh lebih baik besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan 0,335 lebih besar dari probalitas 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja sebesar memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja sebesar mempunyai hubungan yang searah

---

dengan implementasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rattu dkk 2018)

### KESIMPULAN

Setelah menganalisis hasil penelitian dan melakukan diskusi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan PT di Haleyora Power Area Tanjungpinang. Nilai R Square sebesar 18,8% ditentukan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja, mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Namun perlu diperhatikan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat minim, yaitu hanya sebesar 18,8%.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azhad, M.N. Anwar & Qomariah, N (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- [2] Bancin, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 27-40.
- [3] Rattu dkk. 2018. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(3): 1598-1607.
- [4] Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." In Bandung: Alfabeta, CV.
- [5] Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- [6] Sutrisno E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Keenam, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta
- [7] Yurianto dkk. 2023. "Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi." In CV. Azka Pustaka.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN