

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN

Muhammad Iqbal

Politeknik Darussalam

Email: iqbalibe@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine; (1) the working environment conditions at PT Sriwijaya Sumatera Selatan; (2) employee performance at PT Sriwijaya Sumatera Selatan; and (3) is there a significant effect between the work environment on the performance of employees at PT Sriwijaya Sumatera Selatan. This research is quantitative research using regression analysis. The population in this study were all employees of PT Sriwijaya Sumatera Selatan, totalling 10 employees. Sampling with totalling sampling technique. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale which has 5 alternative answers. The instrument validity test uses item analysis and is calculated using the product moment formula, while the reliability test uses Cronbach's Alpha formula. Prerequisites for analysis include a normality test and a linearity test. Next, test the hypothesis using simple regression. The results showed that there was a positive and significant influence between the work environment and employee performance at PT Sriwijaya Sumatera Selatan with a correlation coefficient (R) of 0.643 and a coefficient of determination of 0.413. This means that 41.3% of employee performance at PT Sriwijaya Sumatera Selatan is influenced by the work environment, while the other 58.7% is determined by other variables not explained in the study.

Key Word: *Influence, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi lingkungan kerja di PT Sriwijaya Sumatera Selatan; (2) kinerja karyawan di PT Sriwijaya Sumatera Selatan; dan (3) adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sriwijaya Sumatera Selatan yang berjumlah 10 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik totaling Sampling. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di PT Sriwijaya Sumatera Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata Kunci: Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 28, 2022

* Muhammad Iqbal, iqbalibe@yahoo.com

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menynergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan.

Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Agustin, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan (Nadia et al., 2021) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan (Yudiarso & Yusuf, 2021), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Andriani & Agustina, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memepengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi 3 sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Sriwijaya Sumatera Selatan adalah sebuah perusahaan multi jasa pariwisata yang bergerak dalam bidang perjalanan Haji, umroh dan wisata dalam kota dan luar provinsi. Dalam hal ini PT Sriwijaya Sumatera Selatan bekerja sama langsung dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Visi dari perusahaan ini ingin menjadi perusahaan multi jasa yang professional yang bergerak dalam bidang perjalanan wisata keagamaan dan umum. Untuk mewujudkan itu semua perusahaan menanamkan rasa kesolidan dan persaudaraan yang di berikan kepada setia karyawan. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT Sriwijaya Sumatera Selatan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga

membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja beberapa karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dll. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi PT Sriwijaya Sumatera Selatan dapat tercapai.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetralkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/ organisasi (Pribadi, 2022)

Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut (Putra et al., 2013), yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut: Menurut (Wijonarko et al., 2022) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Adapun (Jayanti & Syamsir, 2018) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (Pribadi, 2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun tujuan dan manfaat kinerja:

Menurut (Putra et al., 2013), adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.
- b. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan. Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Wijonarko et al., 2022) tujuan dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di PT Al Bilad Tour And Travel. Penelitian dimulai pada bulan Mei – Juni 2021

Berdasarkan pendapat di atas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut (Hanadya et al., 2022), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan aspek lingkungan kerja mana yang lebih berpengaruh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Totalling Sampling, teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2019).

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Menurut (Suyitno, 2018), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan inetrview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuisisioner dengan angket tertutup. Kuisisioner menurut menurut (Purwanto, 2022), “teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Menurut (Hardani. Ustiaty, 2020), angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist”. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak. Dalam analisis data penelitian ini menggunakan uji Prasyarat dan uji Deskriptif analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena variabel bebas dalam penelitian ini hanya satu yaitu lingkungan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 26. Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana.

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

Variabel bebas	Koef.	r	r^2	T	$t_{0,05}(1;10)$	P	Keterangan
(konstanta)	32,23						
Lingkungan Kerja	0,459	0,643	0,413	8,304	1,984	< 0,001	Signifikan

Berdasarkan tabel 1 diperoleh konstanta (a) sebesar 32,23, nilai koefisien arah regresi sebesar 0,459, nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,413, t_{hitung} sebesar 8,304, t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar < 0,001.

1) Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta (a) = 32,23 dan nilai koefisien arah regresi = 0,459 maka persamaan garis regresinya adalah.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,23 + 0,459X$$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,459 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,459 poin.

2) Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan dan H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil yang diperoleh berdasarkan tabel 20 yaitu t_{hitung} sebesar 8,304 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,304 > 1,984$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan.

3) Penjelasan Nilai Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriteria Analisis Ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 20 di atas, koefisien korelasi (r) mempunyai harga sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,413. Sehingga dari harga tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di PT Sriwijaya Sumatera Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada dan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 8,304 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,304 > 1,984$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 20 sebesar 0,643 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 20 sebesar 0,413 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 41,3%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan, persentase pengaruhnya sebesar 41,3% dan 58,7% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6 – 7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal,

dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap 10 responden yang ada di PT Sriwijaya Sumatera Selatan menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerjanya sebesar 69,22% dan rata-rata kinerja karyawannya sebesar 79,20% masuk ke dalam kategori baik. Serta data dari hasil perhitungan kecenderungan menunjukkan bahwa sebesar 52% responden menyatakan lingkungan kerja di PT Sriwijaya Sumatera Selatan masuk dalam kategori baik dan 24% sangat baik, kemudian 49% responden PT Sriwijaya Sumatera Selatan masuk dalam kategori kinerja sangat baik dan 42% responden masuk dalam kategori baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Sriwijaya Sumatera Selatan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. Kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan 41,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. 58.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128–136.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada)*. 2, 7–9.
- Ekawati, zuni. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk*.
- Hanadya, D., Auliana, N. U., & Purwanto, M. B. (2022). Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Sarana Dan Prasarana Perpustakaan Di Politeknik Darussalam Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 171–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.61>
- Hardani. Ustiaty, J. A. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue April). Pustaka Ilmu.
- Indriyati, R. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman, tata ruang dan pertanahan kabupaten tegal*. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Nadia, A., Saputri, J., Apriani, V., & Sudrajat, A. (2021). *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 16(2), 409–418. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2538>
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Pribadi, H. N. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Purwanto, M. B. (2022). Pengembangan kain khas kabupaten musi banyuasin sebagai upaya untuk meningkatkan ekonomi lokal. *Jurnal pariwisata darussalam*, 1(2).
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–8.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Suyitno. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*. In *Akademia Pustaka* (Issue August).
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Yudiarso, A. W., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Perawat pada RSM Ahmad Dahlan Kediri. *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah*, 27–41. <https://doi.org/10.35794/jpekd.12790.18.2.2019>