

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRICULTURE CONSTRUCTION KOTA BOGOR

Firli Rizaldi¹⁾, Angka Priatna²⁾, Ramlan³⁾

1. Mahasiswa Universitas Pakuan, Bogor
2. Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Universitas Pakuan, Bogor
3. Dosen Anggota Komisi Pembimbing, Universitas Pakuan, Bogor

e-mail : firririzaldi01@gmail.com

Abstrak

Pada era saat ini sebuah perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusianya agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Sebuah perusahaan sebagai tempat karyawan untuk bekerja harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan kesan yang baik pula sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agriculture Construction yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri formulasi dan produsen pestisida terbesar di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif bersifat *Explanatory survey*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 26 dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi. Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *Karyawan, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

In the current era, a company is required to be able to manage and optimize its Human Resources in order to get good employee performance. A company as a place for employees to work must create a safe and comfortable work environment. Creating a safe and comfortable work environment will also give a good impression so that employees will improve their performance. This study has the objective of analyzing the effect of the work environment on employee performance at PT. Agriculture Construction Bogor City..

This research was conducted at PT. Agriculture Construction which is one of the companies engaged in the field of formulation industry and the largest pesticide producer in Indonesia. The population in this study were 53 people. This type of research is explanatory survey verification research. Data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability using SPSS 26 using descriptive analysis, classic assumption test, simple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing of the regression coefficient. The results of the hypothesis test state that the work environment has a positive effect on employee performance..

Keywords : *Employee, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Pada era saat ini sebuah perusahaan tidak dapat dipisahkan dari faktor yang saling mempengaruhi dan terikat. Salah satu faktor tersebut yang penting untuk menjalankan faktor yang lainnya yaitu Sumber Daya Manusia. Maka daripada itu sebuah perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia jika dilakukan secara benar maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar serta mengerjakan tugasnya secara benar dan tepat sehingga akan meningkatkan tingkat efektivitas perusahaan itu sendiri dalam rangka untuk mencapai tujuannya tersebut..

Menurut Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari pengertian dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan akan berjalan efektif dan efisien apabila perusahaan bisa mengelola dan mampu menjaga hubungan serta memberikan peranan yang lebih terhadap tenaga kerja sehingga tujuan perusahaan tersebut akan tercapai/terwujud. Mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia tentu tidak dapat lepas dari karyawan itu sendiri. Perusahaan dalam hal ini sebagai tempat bernaungnya karyawan untuk mencari nafkah harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Bisa dikatakan apabila sebuah perusahaan untuk keberlangsungan usahanya ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari pendapat

tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila di dalam perusahaan terdapat karyawan kinerja yang kurang baik/ menurun sesuai apa yang telah ditetapkan pihak perusahaan maka perlu diadakannya evaluasi pada karyawan tersebut. Dari evaluasi kinerja maka dapat diketahui faktor apa yang menyebabkan karyawan tersebut menurun kinerjanya. Menurut Kasmir (2020) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang disampaikan oleh Permadi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja, lingkungan kerja dapat menjadi suatu dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

PT. Agriculture Construction atau disingkat PT. AGRICON didirikan pada tahun 1969 oleh Tatang Bengardi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri formulasi dan produsen pestisida terbesar di Indonesia. PT Agriculture Construction berkantor pusat di Jl. Siliwangi No. 68 Kota Bogor 16134 dan memiliki pabrik (plant) yang berlokasi di Jl. Melati No. 5, Desa Wanaherang, Kecamatan Gunung Putri 16965, Kabupaten Bogor. PT Agriculture Construction Kota Bogor yang dimana merupakan kantor pusat memiliki beberapa departemen. Adapun departemen yang ada

PT. Agriculture Construction Kota Bogor meliputi Treasury, Accounting & Tax, IT, QHSE, People, Legal & General Affair, Business Analyst, Supply Chain, Business Development, dan Corporate Affair dengan jumlah keseluruhan sebanyak 53 karyawan. Fenomena pada PT Agriculture Construction Kota Bogor yaitu terkait lingkungan kerja yang masih kurang baik, seperti penerangan yang ditemukan beberapa lampu sudah ada yang mati dan redup, kebisingan yang mengganggu aktivitas dalam bekerja, dekorasi atau tata letak yang masih belum sesuai.

Penilaian kinerja sendiri memiliki tujuan agar perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawannya itu sendiri apabila terdapat penurunan kinerja maka manajemen PT. Agriculture Construction Kota Bogor dapat mengevaluasi kinerja karyawannya supaya lebih baik ke depannya Berdasarkan data kinerja yang ditampilkan pada tahun 2019-2021 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor mengalami penurunan sehingga dapat dikategorikan bahwa kinerja karyawan masih belum baik. Hasil kinerja yang belum baik dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai kurang dari 9 karyawan pada 2019, 10 karyawan pada 2020, dan 20 karyawan pada 2021, dan sedikitnya karyawan yang mendapatkan kategori penilaian baik sekali pada 2019 sebanyak 2 orang, pada 2020 sebanyak 6 karyawan, dan 2021 sebanyak 4 karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan. Adapun selama 3 tahun terakhir tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor mengalami kenaikan dengan tingkat ketidakhadiran pada 2019 sebesar 2,31%, 2020 sebesar 2,41%, dan 2021 sebesar 2,53% dengan rata-rata selama 3 tahun sebesar 2.41% melebihi standar ketidakhadiran sebesar 1%.

Penelitian ini dilakukan untuk apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor. Dengan tujuan penelitian yaitu menganalisis lingkungan kerja pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor, menganalisis kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor.

Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis

Di dalam perusahaan, kinerja karyawan yang baik tercipta dengan keadaan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. .

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Maka daripada itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kenyamanan bagi karyawannya. Menurut Sedarmyanti (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..

Berikut Indikator menurut Sedarmayanti (2017) :

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Warna
5. Dekorasi atau tata letak
6. Hubungan karyawan

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya kepada perusahaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat di katakan berhasil atau tidaknya dari hasil kinerja tersebut, kinerja dapat diartikan juga sebagai hasil gambaran nyata seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan unsur penilaian perusahaan kepada karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Menurut Kasmir (2020) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berikut Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins (2016) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Bedasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun Konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Maka hipotesis penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor baik.

H2 : Kinerja Karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor baik.

H3 : Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agriculture Construction Kota Bogor.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif.

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang di peroleh dari responden setiap individu karyawan PT Agriculture Construction Kota Bogor yang berjumlah 53 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer dengan observasi, wawancara dan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Agriculture Construction untuk dijawab seputar persoalan dan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Data Sekunder pada penelitian ini yaitu dengn cara mempelajari, meneliti berbagai literature seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang tersedia mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Metode Analisis Data pada penelitian ini Analisis Deskriptif, Selanjutnya Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas. Analisis Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk

mengukur pengaruh variabel tentang Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Selanjutnya Analisis Koefisien Determinasi Menurut Sugiyono (2019) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji T), Uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen

Hasil dan Pembahasan

Bedasarkan tanggapan responden hasil rekapitulasi dan rata – rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada PT Agriculture Construction Kota Bogor menunjukan hasil rata – rata dari 6 indikator yang di gambarkan kedalam 18 pernyataan dengan melibatkan 53 responden di dapat nilai sebesar 78,4% yang termasuk kedalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi tanggapan dari responden terdapat pada indikator Hubungan Kerja dengan persentase sebesar 80,4%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata terendah terdapat pada indikator Kebisingan dengan persentase sebesar 75,5%. Untuk Sub Indikator yang memiliki nilai tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-18 dengan pernyataan “Terciptanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja” sebesar 82,6%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “Tempat kerja jauh dari kebisingan” dengan persentase sebesar 74,3%.

Bedasarkan tanggapan responden hasil rekapitulasi dari rata – rata responden variabel Kinerja Karyawan pada PT Agriculture Construction Kota Bogor menunjukan bahwa jawaban responden yang memiliki nilai persentase hasil rata – rata dari lima indikator

yang dibuat kedalam 15 pernyataan dengan melibatkan 53 responden di dapat nilai rata – rata sebesar 80,1% termasuk kedalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi tanggapan dari responden terdapat pada indikator Kuantitas dengan persentase sebesar 80,6%. Sedangkan pada indikator yang memiliki nilai rata- rata terendah terdapat pada indikator Kualitas dengan persentase sebesar 78,6%. Untuk sub Indikator yang memiliki nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke- 8 dan ke- 9 dengan pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dan “Tidak menunda-nunda suatu pekerjaan” sebesar 82,6%, sedangkan untuk sub Indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Meminimalisasi kesalahan dalam bekerja” sebesar 78,6%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,523	6,207		4,112	0,000
	Lingkungan Kerja	,518	,093	,616	5,585	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS, data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui. model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,523 + 0,518X$$

Berdasarkan persamaan nilai regresi linear sederhana di atas dimana persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 25,523 + 0,518X$ menunjukkan bahwa nilai variabel X (Lingkungan Kerja) sebesar 0,518, apabila terjadi peningkatan variabel X (Lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan maka akan

menyebabkan peningkatan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,518 satuan yang dimana artinya bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	0,379	0,367	3,972
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Output SPSS, data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Square (R^2) sebesar 0,379 atau 37,9%. Hal ini berarti 37,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh beberapa faktor yang lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji T)

Jika nilai t hitung > t tabel pada $\alpha = 0,05\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh. Jika nilai t hitung < t tabel pada $\alpha = 0,05\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,523	6,207		4,112	,000
	Lingkungan Kerja	,518	,093	,616	5,585	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $5,585 > t$ tabel (2,00856), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan pada kuesioner yang dibagikan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 78,4%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Agriculture Constructiom Kota Bogor berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dan ragu-ragu dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui dari rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator hubungan kerja dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 80,4%, sedangkan pernyataan tanggapan responden tertinggi pada indikator hubungan kerja yaitu terciptanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja dengan nilai tanggapan responden sebesar 82,6%. Menurut Noermijati dan Thoyib (2019) seorang karyawan harus mempunyai hubungan kerja yang baik itu terhadap ke atasan maupun terhadap ke sesama karyawan sehingga mendorong melakukan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pada kuesioner yang dibagikan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 80,1%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dan sering dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Dapat diketahui dari rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kuantitas dengan nilai rata-rata per indikator sebesar

80,6%, sedangkan pernyataan tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan dengan nilai tanggapan responden sebesar 83,8%. Menurut Noermijati dan Thoyib (2019) kuantitas merupakan jumlah yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan baik itu dalam jumlah unit, dan jumlah unit aktivitas yang telah diselesaikan ataupun yang ditargetkan oleh perusahaan, apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Square (R^2) sebesar 0,379 atau 37,9%. Hal ini berarti 37,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh beberapa faktor yang lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji T) Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $5,585 > t$ tabel (2,00856), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadi dan Yusuf (2022), Sunarsi dkk., (2020). Permadi (2017), dan Vicky dkk., (2020) yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan jika lingkungan kerjanya aman dan nyaman maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Kesimpulan

1. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja sebesar 78,4%. Tanggapan responden tertinggi berada pada indikator hubungan kerja sebesar

80,4%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden terendah berada pada indikator kebisingan dengan persentase 75,5%.

2. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 80,1%. Tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kuantitas sebesar 80,6%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden terendah berada pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 78,6%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor. Berdasarkan uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 25,523 + 0,518X$ dan nilai koefisien sebesar 0,616 Nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,379, hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,379 atau 37,9%. Sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,585 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00856 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Bedasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor menunjukkan bahwa

terdapat kelemahan pada indikator kebisingan, saran yang dapat peneliti berikan yaitu agar perusahaan dapat memakai ruangan kedap suara pada ruangan tertentu, memasang gordena pada jendela untuk meredam kebisingan yang timbul pada area di luar perusahaan, dan menata ruang secara berkala pada ruang karyawan termasuk fasilitasnya sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil analisis kinerja karyawan pada PT. Agriculture Construction Kota Bogor menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator kualitas, saran yang dapat peneliti berikan yaitu baiknya karyawan untuk memeriksa kembali pekerjaannya. Sehingga ketika pekerjaan yang akan diserahkan dalam keadaan rapi dan minim akan kesalahan.
3. Bagi peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memperlebar jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Affandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Al-Omari, K. & Haneen, O. (2018). "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of

Engineering Company in Jordan." , [online] Volume 12 (24) ISSN 0973-4562, pp. 15544–155550. Tersedia di: <https://www.researchgate.net/publication/322791248> [The influence of work environment on job performance A case study of engineering company in Jordan](https://www.researchgate.net/publication/322791248). [Diakses pada tanggal 16 Februari 2023].

- Amalia. N. M. R., & Indartono. S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), [online], Volume 7 (6) ISSN 2597 - 6230, pp. 622 - 634. Tersedia di: <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13272>. [Diakses pada tanggal 18 Juli 2023].
- Arina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA. The World of Business Journal, [online] Volume 2 (1) ISSN 2722 - 0699, pp. 89 - 102. Tersedia di: <http://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/view/916>. [Diakses pada tanggal 27 Juni 2023].
- Armansyah, Tanggasari, D. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (KEBISINGAN DAN SUHU) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SANTOSA UTAMA LESTARI CABANG BIMA. Food and Agroindustry Journal, [online], Volume 2 (2), pp. 1 - 7. Tersedia di: <https://jurnal.uts.ac.id/index.php/JTP/article/view/1234>. [Diakses pada tanggal 19 Juli 2023].

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. United Kingdom: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandri. N. K. A., Susila. G. P. A. J., & Bagja. I. W. (2020). PENGARUH KEMANDIRIAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LILIN LOVINA BEACH HOTEL TAHUN 2016. Jurnal Manajemen Indonesia Universitas Pendidikan Ganesha, [online], Volume 8 (1), pp 43 - 51. Tersedia di: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38413>. [Diakses pada tanggal 18 Juli 2023].
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noermijati., & Thoyib, A (2019). PENGARUH HUBUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA (BCA) CABANG BOROBUDUR, MALANG. Indonesian Journal of Social and Humanity Study, [online], Volume 13 (2), pp. 214- 226 Tersedia di: <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/166>. [Diakses ada tanggal 18 Juli 2023].
- Permadi, I. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PADA CV ALAM HIJAU SUKABUMI. Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, [online], Volume 3 (1) ISSN 2460 - 5891, pp. 24 - 31. Tersedia di: <https://www.ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/39>. [Diakses pada tanggal 27 Juni 2023].
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi, H. M., & Alam, M. S., (2017). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSERO PABRIK GULA CAMMAING DI KAB.BONE. Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi dan Bisnis, [online], Volume 13 (1), pp. 38 - 51. Tersedia di: <https://core.ac.uk/download/pdf/233602089.pdf>. [Diakses pada tanggal 18 Juli 2023].
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2022). Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, [online], Volume 5 (1) ISSN 2766 - 8171, pp. 117 - 123. Tersedia di: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/300>. [Diakses pada tanggal 27 Juni 2023].
- Sunyoto, Danang (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Suroso, I. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT EXPORT FINAL PRODUCT PADA PT. ANEKA BUMI PRATAMA PALEMBANG. Jurnal EKOBIS, [online], Volume 2 (1), pp. 1 - 23. Tersedia di: <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/23>. [Diakses pada tanggal 16 Februari 2023].
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA ABADI DI JAKARTA. Jurnal Ekonomi Efektif, [online], Volume 4 (2), pp. 223 - 229. Tersedia di: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17123>. [Diakses pada tanggal 16 Februari 2023].
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA ABADI DI JAKARTA. Jurnal Ekonomi Efektif, [online], Volume 4 (2), pp. 223 - 229. Tersedia di: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17123>. [Diakses pada tanggal 16 Februari 2023].
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tanamas, V, P., (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT CITRA SAWIT HARUM JAKARTA. Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tersedia di: <http://e-journal.uajy.ac.id/28025/>. [Diakses pada tanggal 18 Juli 2023].