



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 11014-11026

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Converting pada PT XYZ

Suryana Jeklin<sup>1✉</sup>, Emanuel Michael Bayudhiringantara<sup>2</sup>, Supriyadi<sup>3</sup>

Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

Email: [20120016@pertiwi.ac.id](mailto:20120016@pertiwi.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Menurunnya kinerja karyawan PT. XYZ dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah Lingkungan kerja. Fenomena yang terjadi antara lain Kinerja karyawan yang menurun. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu 1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja yang terdapat pada PT. XYZ, 2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. XYZ, 3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. XYZ dengan populasi berjumlah 86 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, hasil pengujian persamaan regresi linear ganda  $\hat{Y} = 7,822 + 0,905 X$  dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 7,822 + + 0,905 X$  menunjukkan bahwa apabila Lingkungan kerja serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja karyawan sebesar 0,905 dengan konstanta 7,822

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Departemen Converting*

## Abstract

The decline in the performance of employees of PT. XYZ can be caused by several factors. Factors that affect performance include work environment. Phenomena that occur include decreased employee performance. The objectives of this study are 1. To find out the work environment at PT. XYZ, 2. To find out the performance of employees at PT. XYZ, 3. To find out whether or not there is an influence of the work environment on employee performance at PT. XYZ. This research using quantitative methods with associative techniques was conducted at PT. XYZ with a population of 86 employees with data collection techniques using a questionnaire. Based on the results of the research conducted, the results of testing the multiple linear regression equation  $\hat{Y} = 7.822 + (-0.187) X_1 + 0.905 X_2$  can be used to explain the form of a linear relationship between Job Appraisal and Achievement Motivation and Employee Performance. The multiple linear regression equation  $\hat{Y} = 7.822 + (-0.187) X_1 + 0.905 X_2$  indicates that if work stress and work environment and employee performance are measured by the instruments used in this study, then every increase of one unit of work stress score ( $X_1$ ) will be followed by decreased Employee Performance score of -0.187 with a constant of 7.822. And for every one-unit increase in the Work Environment score ( $X_2$ ) it will be followed by an increase in the employee performance score of 0.905 with a constant of 7.822

Keywords: *Work Environmentm, Performance, Converting Department*

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi dan badan usaha. Di era revolusi industri 4.0, globalisasi dengan segala implikasinya menjadi tantangan yang harus dihadapi secara langsung. Perubahan yang dinamis ini telah menciptakan paradigma baru dalam dunia usaha, di mana setiap badan usaha harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan dengan pengelolaan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya seperti modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. SDM sebagai manusia yang bekerja dalam organisasi memainkan peran penting dalam mengatur kerja sama yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mukrimaa et al., 2016).

Dengan kondisi tersebut, organisasi dan badan usaha dituntut untuk memiliki kemampuan strategis dan konkret dalam mengambil langkah-langkah adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat. Hal ini mencakup perhatian serius terhadap kondisi sosial masyarakat, kelas-kelas sosial, agama, dan latar belakang pendidikan yang beragam. Perusahaan membutuhkan SDM yang mampu bekerja dengan kinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan secara harmonis dan terintegrasi (Robert & Brown, 2004).

Faktor SDM ini tidak bisa dilepaskan dari perkembangan perusahaan; SDM yang kompeten akan mendorong perkembangan pesat, sementara SDM yang tidak berkualitas akan menghambat kemajuan perusahaan.

Perusahaan sebagai sistem sosial yang mempekerjakan manusia harus memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau buruk, menyenangkan atau tidak, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan menafsirkan dan memberi arti terhadap apa yang terjadi di lingkungan kerja mereka, baik itu kondisi fisik maupun hubungan interpersonal (Eri Susan 1, 2019). Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Namun, kepribadian, sikap, dan perilaku karyawan juga berperan penting dalam kinerja mereka. Di samping itu, sumber daya alam seperti bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. PT. XYZ, sebagai produsen kertas dan tisu, harus memperhatikan pengelolaan manajemen SDM untuk bersaing dalam industri yang ketat. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan bisnis.

Penurunan kinerja di Departemen Converting PT. XYZ terlihat dari data produksi tahun 2021-2023 yang menunjukkan karyawan tidak memenuhi target produksi. Penurunan produksi ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Pengamatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, suhu dan cahaya di ruang produksi tidak sesuai standar, serta adanya kesenjangan hubungan antar rekan kerja karena perbedaan masa kerja dan komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat kerja, sehingga kinerja karyawan akan maksimal. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada suasana dan lingkungan kerja untuk mendorong karyawan memberikan hasil terbaik. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan betah dan mengurangi pemborosan waktu dan biaya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan dan berdampak negatif pada perusahaan.

Setiap organisasi ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, sehingga pimpinan harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar

belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Converting PT. XYZ. Penurunan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi fokus utama penelitian ini. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan arahan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei atau kuesioner untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ dari Februari hingga Juli 2024.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) yaitu Lingkungan Kerja (X) dan variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas mencakup aspek fisik seperti cahaya, suara, dan sirkulasi udara, serta aspek non-fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar atasan, dan hubungan antar karyawan. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Pengoperasionalisasian variabel-variabel ini mengikuti kerangka teori dari Sedarmayanti (2011) untuk Lingkungan Kerja dan Robbins (2018) untuk Kinerja Karyawan.

Populasi penelitian ini adalah operator produksi di Departemen Converting PT. XYZ yang berjumlah 86 orang. Semua populasi ini diambil sebagai sampel penelitian untuk memastikan hasil yang representatif. Menurut Sugiyono (2019), sampel harus mencerminkan karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Pengambilan sampel yang representatif ini penting untuk memberikan gambaran yang akurat tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Converting PT. XYZ.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, objek penelitian ini adalah karyawan bagian operator produksi di Departemen Converting PT. XYZ. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi survei dan observasi lapangan,

dengan menyebarkan angket atau kuesioner sebagai instrumen penelitian. Responden diminta untuk mengisi angket tersebut dan menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, sehingga data yang dikumpulkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:288), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sebaliknya, non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Arikunto (2018:120), apabila populasi yang diteliti kurang dari 100, maka sampel harus diambil dengan metode sampling population, yaitu pengambilan sampel dengan cara mengambil semua dari populasi. Jika populasi lebih dari 100, maka sampel yang diambil adalah sebesar 10%-15% atau 20%-25%, tergantung pada beberapa faktor seperti kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana; luas sempitnya pengamatan dari setiap subjek, yang menyangkut banyak sedikitnya data; dan besar kecilnya risiko yang ditanggung peneliti. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan di Departemen Converting PT. XYZ yang berjumlah 86 orang diambil sebagai sampel.

#### Teknik Analisis Data

Pada tahap uji coba instrumen, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas menurut Arikunto (2010: 211) adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Alat ukur dikatakan valid apabila memberikan hasil yang tepat dan akurat sesuai fungsinya. Validitas diuji dengan menghitung harga korelasi setiap butir instrumen menggunakan rumus Pearson/Product Moment. Jika koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$ , item dianggap valid. Koefisien korelasi diinterpretasikan dalam berbagai kategori seperti sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah.

Reliabilitas menurut Sundayana (2014: 69) adalah kemampuan alat untuk memberikan hasil yang konsisten. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang paralel, semakin baik konsistensinya. Untuk mengetahui reliabilitas, digunakan rumus Alpha

Cronbach. Jika koefisien reliabilitas  $\geq 0,65$ , maka instrumen dianggap reliabel. Koefisien reliabilitas diklasifikasikan dari sangat rendah hingga sangat tinggi.

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis, meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas menggunakan Uji Lilliefors untuk menentukan distribusi data, sedangkan uji homogenitas menggunakan Uji Fisher untuk membuktikan keseragaman varians antar variabel. Setelah prasyarat analisis terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi Product Moment dan regresi linier sederhana. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, sedangkan regresi linier untuk melihat hubungan fungsional antar variabel bebas dan terikat. Langkah-langkah pengujian hipotesis mencakup perumusan hipotesis, perhitungan statistik, dan interpretasi hasil berdasarkan kriteria uji yang ditentukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas instrumen variabel X dilakukan terhadap 86 responden dengan 9 pertanyaan kuisisioner. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh 9 pertanyaan valid, dengan nilai r hitung untuk semua pertanyaan lebih besar dari rtabel 0,213. Misalnya, nilai r hitung untuk pertanyaan 1 adalah 0.796 dan untuk pertanyaan 2 adalah 0.710, semuanya di atas rtabel. Demikian juga, pengujian validitas untuk variabel Y dilakukan dengan 8 pertanyaan kuisisioner terhadap 86 responden. Hasilnya juga menunjukkan semua pertanyaan valid, dengan nilai r hitung untuk semua pertanyaan lebih besar dari rtabel. Misalnya, nilai r hitung untuk pertanyaan 1 adalah 0.702 dan untuk pertanyaan 2 adalah 0.798. Dengan demikian, semua item pernyataan dari kedua variabel bebas dan variabel terikat tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel X menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach adalah 0.882, yang lebih besar dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya instrumen tersebut andal dan konsisten jika diuji berulang kali. Pengujian reliabilitas untuk variabel Y juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.873, yang juga lebih besar dari 0.60. Ini mengindikasikan bahwa instrumen untuk variabel Y juga andal dan konsisten. Output hasil perhitungan SPSS mengonfirmasi bahwa instrumen untuk kedua variabel tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan keduanya reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel, memungkinkan analisis lebih lanjut

dengan data yang diperoleh.

Tabel 1. Uji Korelasi

|                     |                        | Correlations        |         |
|---------------------|------------------------|---------------------|---------|
|                     |                        | LINGKUNGAN<br>KERJA | KINERJA |
| LINGKUNGAN<br>KERJA | Pearson<br>Correlation | 1                   | .854**  |
|                     | Sig. (2-tailed)        |                     | .000    |
|                     | N                      | 86                  | 86      |
|                     | Pearson<br>Correlation | .854**              | 1       |
| KINERJA             | Sig. (2-tailed)        | .000                |         |
|                     | N                      | 86                  | 86      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 1, diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,854$  dan koefisien determinasi  $(R^2 = 0,729)$ . Pengujian signifikansi menunjukkan bahwa  $(t_{\text{hitung}}) (15,031) < t_{\text{tabel}} (1,988)$  pada  $\alpha = 0,05$ , yang berarti koefisien korelasi tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan tidak dapat diterima. Artinya, peningkatan kualitas Lingkungan Kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi sebesar 0,729 menunjukkan bahwa 72,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,1% ditentukan oleh faktor lain di luar Lingkungan Kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun Lingkungan Kerja memiliki kontribusi besar terhadap Kinerja Karyawan, terdapat faktor-faktor lain seperti motivasi, manajemen, dan kepuasan kerja yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan dan mungkin tidak terukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Regresi Linear

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |         |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model |            | Sum of<br>Squares  | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1     | Regression | 1200.959           | 2  | 600.479     | 111.683 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 446.262            | 83 | 5.377       |         |                   |
|       | Total      | 1647.221           | 85 |             |         |                   |

---

a. Dependent Variable: KINERJA

---

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

---

Pada tahap selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk menguji secara empiris pengaruh antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana. Hipotesis penelitian dinyatakan secara statistik sebagai berikut:  $H_0 : \rho = 0$ , yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan  $H_a : \rho > 0$ , yang berarti terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi sederhana yang dihitung menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana.

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan, model persamaan regresi antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta  $\alpha = 7,822$  dan koefisien regresi  $\beta = 0,905$ . Dengan demikian, pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = 7,822 + 0,905X$ .

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1     | (Constant) | 7.822                       | 2.639      |                           | 2.964  | .004 |
|       | Lingkungan | .905                        | .076       | .984                      | 11.863 | .000 |

---

a. Dependent Variable: Kinerja

---

Kriteria pengujian dan kesimpulan didasarkan pada Sugiyono (2016), di mana  $H_0$  berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan  $H_a$  berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; sebaliknya, jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 11,863 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1,988, dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

Tabel 4. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>           |            |                |    |             |         |                   |
|------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                        |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                            | Regression | 1200.959       | 2  | 600.479     | 111.683 | .000 <sup>b</sup> |
|                              | Residual   | 446.262        | 83 | 5.377       |         |                   |
|                              | Total      | 1647.221       | 85 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Y     |            |                |    |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), X |            |                |    |             |         |                   |

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 111,683 yang lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  1,45, dan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Departemen Converting.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 7,822 + 0,905 X$  dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan linear antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,905, dengan konstanta 7,822. Ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, di mana perubahan dalam Lingkungan Kerja berpotensi mempengaruhi perubahan dalam Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik sistem Lingkungan Kerja, semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja di Departemen Converting PT. XYZ memiliki sistem yang baik, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga menciptakan sikap dan perilaku positif, memberikan keuntungan bagi perusahaan. Temuan ini konsisten dengan teori atribusi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 111,683 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,45. Karena  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$ , hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) secara serempak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen

Converting PT. XYZ. Dengan kata lain, variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan.

Namun, berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel 4.16, diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,854$  dan koefisien determinasi sebesar  $(R^2 = 0,729)$ . Pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa  $(t_{\text{hitung}})$  (15,031) lebih besar dari  $(t_{\text{tabel}})$  (1,988) pada  $\alpha = 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan tidak dapat diterima. Meskipun Lingkungan Kerja dapat menjelaskan 72,9% variasi dalam Kinerja Karyawan, sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Lingkungan Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Departemen Converting PT. XYZ berada pada kategori yang tidak baik. Lingkungan Kerja masih memiliki kelemahan baik dari segi fisik seperti penerangan, suara bising, dan suhu ruangan, maupun non-fisik seperti hubungan antar atasan dan bawahan, komunikasi, sikap atasan, dan keharmonisan antar karyawan. Begitu pula, Kinerja Karyawan masih menunjukkan kelemahan dalam hal kemampuan tugas pokok, pencapaian hasil akhir, inisiatif, ketaatan pada prosedur kerja, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Penelitian juga mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil  $(t_{\text{hitung}})$  (15,031) dan  $(F_{\text{hitung}})$  (111,683) menunjukkan pengaruh signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar PT. XYZ Departemen Converting lebih menekankan pada penegakan tugas dan tanggung jawab, termasuk perencanaan kerja, ketelitian, dan kepatuhan terhadap peraturan. Membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung kinerja karyawan dan kemajuan instansi. Penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan desain penelitian yang lebih komprehensif dan menyertakan indikator Lingkungan Kerja yang lebih lengkap untuk membuktikan teori yang ada serta mengeksplorasi variabel tambahan yang relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. 42–52.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Eni. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Fadil, G. L., Yusuf, Y., Santoso, S., Ilmu, J., & Negara, A. (n.d.). *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan arsip kabupaten tangerang*.
- Fauzi, A., & Arifin, J. (2007). Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Elex Media Komputindo*.
- Hariandja, M. T. E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua. In *PT. Grasindo*.
- Hasibuan, M. S. . (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Askara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*.
- Ichsan, R. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi. *Ekonomedia*, 08(2), 17–22. <http://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/17>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. (2019). 2, 952–962.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Buku kedua*.
- McKenna, E., & Beech, N. (1995). The Essence of Human Resource Management. *Prentice Hall International Ltd.*
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. In *Alfabeta*.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. In *Ghalia Indonesia*.
- Panggabean, M. S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Ghalia Indonesia*.

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *PT. Raja Grafindo*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh. In *rlangga*.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). *No. 1*, 1–14.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sarwoto. (2010). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. In *Ghalia Indonesia*.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *PT Refika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama. In *PT. Rineka Cipta*.
- Sihombing, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Balai Pustaka*.
- Simanjuntak, P. . (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *Lembaga Penerbit Univ. Indonesia*.
- Simbolon, D. S. (2021). *Pengaruh stres, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K. Amali (Ed.); 1st ed.). 2021. [www.bintang.pustaka.com](http://www.bintang.pustaka.com)
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommets, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., Fellowship, W. (2021). *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Subekti, A., & Jauhar, M. (2012). Pengantar Sumber Daya Manusia. In *Prestasi Pustaka*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet).
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Torang, S. (2012). Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. In *Alfabeta*.