



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1057-1068

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

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

Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Rahmad Hidayat^{1✉}, Maliah², Edduar Hendri³

Universitas PGRI Palembang

Email: rahmathidayat20177@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. Populasi penelitian ini meliputi 86 karyawan, dengan sampel yang diambil sebanyak 71 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 89,6%, artinya variabel lingkungan kerja dan kompetensi mampu memberikan sumbangan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 89,6%.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, kompetensi, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and competence on employee performance at PT Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency. The population of this study includes 86 employees, with a sample taken of 71 respondents. The data analysis technique of this study uses the classical assumption test, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The partial results of hypothesis testing prove that there is a significant effect of the work environment on employee performance, there is a significant influence of competence on employee performance. The results of hypothesis testing simultaneously prove that there is a significant influence of the work environment and competence together on employee performance. The results of the coefficient of determination show the value of R Square (coefficient of determination) of 89.6%, meaning that the work environment and competency variables are able to make a contribution to employee performance, with the amount of contribution that is caused by 89.6%.

PENDAHULUAN

PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan buah kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). PT Sutopo Lestari Jaya berlatarkan di Desa Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. PT Sutopo Lestari Jaya dalam melakukan pengolahan buah kelapa sawit didukung oleh 86 karyawan. Perusahaan ini sangat bergantung pada karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam melakukan produksi apabila karyawan memiliki kinerja yang rendah, sedangkan apabila karyawan mampu secara optimal menggunakan kinerjanya maka tingkat produksi perusahaan pun akan semakin bertambah. Berikut Data Produk PT. Sutopo Lestari Jaya :

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi CPO

Tahun	Target Produksi CPO (Ton)	Realisasi Produksi CPO (Ton)	Pencapaian (%)	Tidak Tercapai (%)
2018	37.000	31.844	86,06%	13,94%
2019	34.500	33.901	98,26%	1,74%
2020	38.000	32.481	85,48%	14,52%
2021	35.500	29.642	83,49%	16,51%
2022	39.500	32.157	81,41%	18,59%

lingkungan kerja di perusahaan ikut diindikasikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari pada tinjauan langsung di PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, diketahui terdapat banyak karyawan yang mengeluhkan suasana kerja yang kurang nyaman dan belum memadai untuk mendukung aktivitas kerja para karyawan. Selain itu hubungan karyawan dengan rekan kerjanya pun masih kurang mendukung satu sama lain, seperti kurangnya inisiatif karyawan untuk saling mendukung rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Permasalahan kinerja karyawan PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin tidak hanya dikarenakan faktor lingkungan kerja saja, diketahui pula adanya masalah mengenai kompetensi para karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang umumnya belum memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan, khususnya karyawan junior yang masih memiliki pengetahuan yang minim. Disamping itu karyawan

kurang memahami mekanisme kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta karyawan belum memiliki kemampuan yang terampil dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saskia Lumintang dan Rufial (2021), tentang pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan jika memang benar bahwa lingkungan kerja dan kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Lily Desianti Permatasari dan Agus Hermani D.S (2021), tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Sragen. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan jika memang benar bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Ayu Wahyuni (2020), tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Blitar. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin". Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, yang beralamatkan di Desa Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia (30961).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu dua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), serta satu variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini bersifat *finite* atau terukur (karena populasinya dapat diukur secara pasti), yaitu seluruh karyawan tetap pada bagian produksi di PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, yang berjumlah 86 karyawan tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2021 : 83), menyatakan untuk mengetahui ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran sebesar 5%, maka diperoleh sampel sebanyak 71 responden. Adapun karyawan PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin bersifat tidak homogen karena terdiri dari berbagai bagian kerja, maka metode pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer yang berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner, serta data sekunder berupa dokumentasi data perusahaan terkait jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket) dan dokumentasi.

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%, jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir dengan rumus product moment.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2018 : 143) butir kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel, jika *cronbach alpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah $0,60$.

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2018 : 179), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistic kolmogorov smirnov (Wiratna Sujarweni, 2015: 179). Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $Sig \leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2018 : 181), Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Uji Hipotesis

Menurut Iqbal (2018 : 140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi Uji t (Parsial/Individu), dan Uji F (Simultan/Bersama-sama).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)	r_{hitung}	Lingkungan Kerja (X ₁)		Kompetensi (X ₂)	r_{hitung}	$r_{tabel} (n-2)$	Keterangan
			r_{hitung}				
Y.P1	0,867	X ₁ .P1	0,829	X ₂ .P1	0,931	0,233	Valid
Y.P2	0,863	X ₁ .P2	0,867	X ₂ .P2	0,926	0,233	Valid
Y.P3	0,940	X ₁ .P3	0,839	X ₂ .P3	0,912	0,233	Valid
Y.P4	0,885	X ₁ .P4	0,844	X ₂ .P4	0,933	0,233	Valid
Y.P5	0,893	X ₁ .P5	0,824	X ₂ .P5	0,936	0,233	Valid
Y.P6	0,927	X ₁ .P6	0,812	X ₂ .P6	0,930	0,233	Valid
Y.P7	0,866	X ₁ .P7	0,835	X ₂ .P7	0,943	0,233	Valid
Y.P8	0,912	X ₁ .P8	0,812	X ₂ .P8	0,938	0,233	Valid
Y.P9	0,915	-	-	X ₂ .P9	0,907	0,233	Valid
Y.P10	0,907	-	-	X ₂ .P10	0,935	0,233	Valid
Y.P11	0,917	-	-	X ₂ .P11	0,928	0,233	Valid
Y.P12	0,911	-	-	X ₂ .P12	0,930	0,233	Valid

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 4.5 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan seluruh variabel dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,233)$.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,956	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,988	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,983	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 3 di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan variabel yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	71
Kolmogorov-Smirnov Z	1,406
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,308

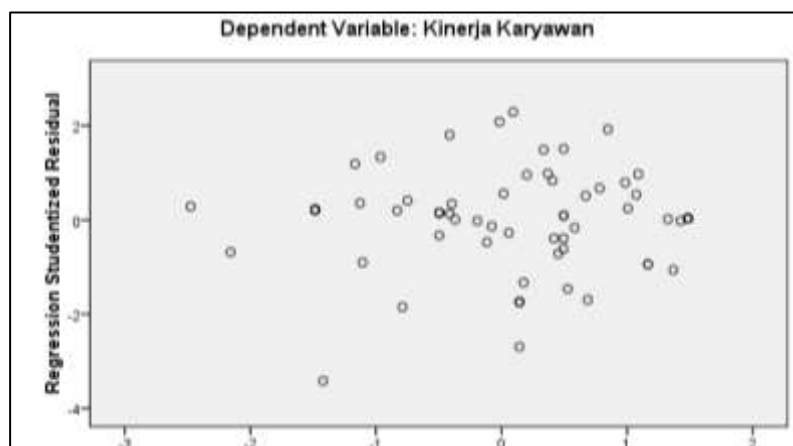
Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 4 di atas, dapat dilihat jika nilai signifikan $0,308 > 0,05$, maka dapat dipastikan model regresi memenuhi normalitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Mode (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,347	2,878
Kompetensi (X_2)	0,347	2,878

Berdasarkan uji multikolinearitas pada Tabel 5 di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$, dan nilai $Tolerance > 0,1$, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada Scatterplot menyebar di atas dan di bawah/di sekitar angka 0, serta titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, bahkan penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Sehingga dapat dikatakan jika tidak adanya herteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,117	0,154	
Lingkungan Kerja (X_1)	0,658	0,072	0,607
Kompetensi (X_2)	0,363	0,062	0,386

Persamaan Regresi : $Y = 0,177 + 0,658 X_1 + 0,363 X_2$

Nilai konstanta sebesar 0,177 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja dan kompetensi tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan bersifat tetap atau senilai 0,177 satuan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,658 menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,658 satuan. Nilai koefisien variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,363 menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,363 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,896	0,893	0,48905

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7. di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,896 atau 89,6%, artinya variabel lingkungan kerja dan kompetensi mampu memberikan sumbangan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuwasin, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 89,6%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 89,6\% = 10,4\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji t (Parsial/Individu)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,117	0,154		0,758	0,451
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,658	0,072	0,607	9,155	0,000
	Kompetensi (X ₂)	0,363	0,062	0,386	5,822	0,000

H₁: Nilai t_{hitung} 9,155 > t_{tabel} 1,995, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

H₂: Nilai t_{hitung} 5,822 > t_{tabel} 1,995, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Tabel 9. Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,449	2	37,224	293,269	0,000
	Residual	8,631	68	0,127		
	Total	83,080	70			

H₃: Nilai F_{hitung} 293,269 > F_{tabel} 3,13, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Pembahasan

H₁: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,658 terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai t_{hitung} 9,155 > t_{tabel} 1,995, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. Sehingga hal ini membuktikan adanya hubungan

linier positif atau searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wahyuni (2022), Kelly (2021) dan Paramitha (2018), dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah karena sama-sama membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja meliputi lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga apabila kondisi lingkungan kerja di perusahaan bersifat kondusif atau baik maka hal ini akan mendukung aktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik pula tentunya, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif maka hal ini akan berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja karyawan.

H₂: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,363 terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,822 > t_{tabel} 1,995$, dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuwangi. Sehingga hal ini membuktikan adanya hubungan linier positif atau searah antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wahyuni (2022), Kelly (2021) dan Paramitha (2018), dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah karena sama-sama membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan satu faktor penentu yang berada di belakang kinerja yang kompeten dari seorang karyawan. Karyawan dikatakan berkompentensi apabila dapat menjalankan perannya dengan baik di perusahaan, sebaliknya apabila karyawan tidak dapat menjalankan perannya dengan baik di perusahaan maka disebut kurang berkompentensi.

H₃: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,658 dan kompetensi sebesar 0,363 terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. Hasil koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,896, artinya variabel lingkungan kerja dan kompetensi mampu memberikan sumbangan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 89,6%.

Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 293,269 > F_{tabel} 3,13$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. Sehingga hal ini membuktikan adanya hubungan linier positif atau searah antara variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja dan kompetensi yang ada di PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Wahyuni (2022), Kelly (2021) dan Paramitha (2018), dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah karena sama-sama membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan berinteraksi di dalamnya. Sehingga apabila lingkungan kerja berada pada kondisi yang baik, maka hal ini akan menciptakan suatu situasi dan kondisi yang kondusif guna pelaksanaan kerja menjadi lebih baik, dengan demikian akan tercapai kinerja yang baik dari para karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, karena kompetensi adalah modal dasar para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, dengan didasari oleh kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang bagaimana cara karyawan bekerja, apakah baik atau tidaknya. Sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka akan mampu bekerja secara optimal guna mencapai kinerja yang optimal pula tentunya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. (3) Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Adapun saran untuk pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut: PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin diharapkan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaannya, karena untuk menciptakan kinerja yang optimal dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dalam proses kerjanya. Diharapkan pula melakukan peningkatan pada kompetensi para karyawannya, sebab kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini masih belum optimal, sehingga hasil pelaksanaan kerja pun menjadi tidak memenuhi target. Maka dari itu perlu diadakan peningkatan kompetensi karyawan untuk menunjang pelaksanaan kerja menjadi lebih baik, guna menghasilkan kinerja yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Wahyuni. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Blitar*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 10. No. 3. 2020.
- Iqbal Hasan, M (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lily Desianti Permatasari dan Agus Hermani D.S. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Sragen*. Ejournal Undip. Vol.2. No.1. 2021.
- Saskia Lumintang dan Rufial. (2021). *Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan*. Ikraith-Ekonomika. Vol.4. No.3. 2021.
- Simanjuntak, Payaman J. (2019). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2018). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.