

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai**

### *The Influence of Work Environment on Employee Performance at Regional Water Company Banggai Regency*

**Jalaludin<sup>1</sup> Sri Mulyaningsih Kamaru<sup>2\*</sup> Liswan Rusman<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

<sup>\*2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

<sup>\*2</sup>Email: [slimulyaningsihkamaru@untika.ac.id](mailto:slimulyaningsihkamaru@untika.ac.id)

#### **Abstrak**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada akan memberikan persepsi yang berbeda-beda dari karyawan dalam kinerjanya. Permasalahan yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling acak sederhana dengan jumlah sampel adalah 39 orang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai. Hasil penelitian ini diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan rumus  $y = a + bx$ , persamaan ini menunjukkan hubungan positif dan searah. Perhitungan koefisien korelasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan variabel (x) lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap variabel (y) kinerja karyawan, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai T hitung hal ini membuktikan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

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

#### **Abstract**

*The work environment is an important factor that can affect employee performance. The existing work environment will provide different perceptions of employees in their performance. The problem is whether the work environment has a significant effect on employee performance at the Regional Water Company Banggai Regency. The sampling technique in this study used a simple random sampling technique with a total sample of 39 employees of the Regional Water Company Banggai Regency. The results of this study were obtained using simple linear regression analysis with the formula  $y = a + bx$ , this equation shows a positive and unidirectional relationship. Calculation of the correlation coefficient shows that the Work Environment (X) and Employee Performance (Y) have a strong relationship. The value of the coefficient of determination ( $r^2$ ) with the variable (x) work environment has an influence on the variable (y) employee performance, while the rest is caused by other factors outside this study. Hypothesis testing shows the calculated T value, this proves that there is a significant effect between the work environment variable (X) on the employee performance variable (Y).*

**Keywords:** Work Environment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban jika tidak benar mengelola. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik (Gerhana et al., 2019). Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Sembiring, 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nur Adha et al., 2019) Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Noviantoro et al., 2021). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakkan dalam bekerja (Hanafi & Zulkifli, 2018). Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Rahmawati & Winarningsih, 2017). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Wahyuningsih, 2018). Menurut (Nuraldy, 2020) Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Sesuai dengan penelitian dari (Risma Fitri et al., 2021) mengemukakan bahwa kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan karena merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Banggai masih memerlukan banyak pembenahan dan peningkatan. Kurangnya respon karyawan atas laporan-laporan konsumen seperti kerusakan pipa dan meteran. Hal ini tentu dapat membuat konsumen kecewa dan berakibat pula pada kurangnya pendapatan PDAM karena air yang terbuang dengan cuma-cuma. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Banggai belum cukup baik. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang baik penerangannya. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

## METODE

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai yang berlokasi di Jalan Sungai Lariang Nomor 2 Luwuk Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan ukuran angka-angka melalui kuisioner dan pendekatan yang diperoleh secara lisan maupun tulisan, sumber datanya berasal dari data primer dan sekunder. Populasinya adalah 77 orang karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PDAM Kabupaten Banggai,

dengan menggunakan teknik simple random sampling sehingga ditetapkan sampel sebesar 39 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan menyebarkan kuisioner. Teknik pengukuran variabel menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Analisis regresi linear sederhana, uji korelasi, uji determinasi, uji t statistik. Dalam penelitian ini persamaan regresi linear sederhananya adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan  
a : Konstanta  
b : Koefisien regresi  
X : Lingkungan kerja

Sebelum melakukan perhitungan terhadap variabel dependen dan variabel independen terlebih dahulu dilakukan uji (t) statistik dan analisis regresi linier sederhana. Dalam melakukan serangkaian pengujian hipotesis digunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, yaitu analisis regresi sederhana untuk melihat ada atau tidak pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaannya yaitu  $Y = 5,443 + 0,860 X$ , ini menunjukkan hubungan positif dan searah artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,443 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan kerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,443. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,860 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,860. Perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,677 nilai ini jika dilihat dari kriteria pengukuran koefisien korelasi maka masuk dalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar determinasi sebesar 0,4581 artinya berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 45,8% yang artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 45,8% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 54,2% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 5,593 > t_{tabel} 2,026$ . Sesuai dengan kriteria Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai T hitung sebesar 5,593 > T tabel sebesar 2,026 hal ini membuktikan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## SIMPULAN

Kinerja merupakan buah dari perilaku dari setiap individu. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian (Lestary & Chaniago, 2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya ia mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja untuk waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja baik kondisi maupun suasana termasuk didalamnya sarana dan prasarana yang akan mempengaruhi kinerja setiap individu. Lingkungan kerja yang baik serta kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ataupun organisasi. Tersedianya sarana dan prasarana didalam perusahaan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Begitupun sebaliknya, karyawan cenderung kurang

nyaman ketika kondisi lingkungan kerja tidak baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Banggai dapat diketahui menggunakan alat ukur analisis regresi linear sederhana yang mana didapatkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat. Pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan karena suasana kerja yang cukup kondusif sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Hubungan kerja dalam perusahaan terjalin dengan baik antara sesama karyawan ataupun dengan atasan dimana lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas dan disiplin kerja. Fasilitas kerja yang memadai juga mempengaruhi kinerja karyawan, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat membantu pekerjaan seorang karyawan, sebaliknya jika fasilitas kerja kurang mendukung maka akan menghambat dari pada kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, karyawan sangat membutuhkan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap demi membantu kinerjanya dalam menyukseskan tujuan perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja untuk waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/JRIMK.V3I1.50>
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *DIMENSI*, 7(2), 406–422.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/JRBI.V3I2.937>
- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 299–312. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1390>
- Nur Adha, R., Qomariah, N., & Hasan Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/IPTEKS.V4I1.2109>
- Nuraldy, H. L. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN JAYA PERSADA DI JAKARTA. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86. <https://doi.org/10.32534/JV.V15I2.1087>
- Rahmawati, D., & Winarningsih, W. (2017). PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PANCA WANA INDONESIA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7). <http://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/310>
- Risma Fitri, Y., Salfadri, & Sunreni. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197–207. <https://doi.org/10.1038/NATURE.2014.14583>
- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1). <https://doi.org/10.48042/JURAKUNMAN.V13I1.37>
- Wahyuningsih, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Warta Dharmawangsa*, 0(57). <https://doi.org/10.46576/WDW.V0I57.149>