

LINGKUNGAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASAMARGA RELATED BUSINESS JAKARTA

Eigis Yani Pramularso¹, Septiani Latifah²

eigis.eyp@bsi.ac.id

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

ABSTRACT

Increased competition makes companies have to be more prepared and try to excel from other companies. One of the things that makes a company superior is its employees who are competent, and responsible, and strive to continuously improve their performance to achieve the vision and mission. One that supports improving employee performance is a safe, comfortable, and adequate work environment. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at PT Jasamarga Related Business Jakarta. The data collection method used was a questionnaire or questionnaire method with a sample of 65 employees in the operational section, HR department, and project department. The data analysis technique used is the correlation coefficient test, determination, and simple regression. The results of correlation calculations show a moderate relationship between the work environment and employee performance. The results of the study also show that there is a significant and positive influence between the work environment and employee performance at PT Jasamarga Related Business Jakarta.

Keywords: *Work Environment, Performance Employee, Vision, Mission.*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kompetitif dan meningkatnya segmen pasar membuat perusahaan berlomba untuk meningkatkan kompetensinya dan keunggulan yang dimiliki. Untuk menjadikan perusahaan yang mampu bersaing dan unggul di era kompetitif ini salah satu yang berperan sangat penting yaitu karyawan yang kompeten yang mencakup keterampilan dan pengetahuan seperti keterampilan komunikasi, mampu menjalankan teknologi, dan kemampuan kepemimpinan. Karyawan yang unggul diharapkan akan menghasilkan perusahaan yang maju di mana terdapat orang yang mampu menggerakkan dan menjalankan semua hal penting dalam perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Menjadi pemikir, sebagai perencana, dan pengendali kegiatan organisasi karyawan menjadi asset utama perusahaan sehingga karyawan perannya menjadi sangat strategis (Nuridin and Pratiwi, 2016).

Kinerja karyawan yang baik menjadi harapan perusahaan. Hasil kinerja yang diharapkan berupa karyawan dengan tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya, hasil yang berkualitas, dan target kerja yang memenuhi standar yang sudah ditentukan. Karyawan yang mampu mengerjakan tanggung

jawabnya dengan efektif dan efisien menjadi pendorong terciptanya peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan mengevaluasi atas kinerja dari operasional perusahaan sehingga kinerja perusahaan memiliki ketergantungan pada kinerja karyawan, (Josephine and Harjanti, 2017). Pertumbuhan organisasi dipengaruhi signifikan oleh kinerja karyawan, (Sinambela, 2016).

Faktor yang mendukung sumber daya manusia menjadi optimal dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai sebuah tempat karyawan mengoptimalkan fisik dan non fisiknya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberi dampak positif baik bagi karyawan sehingga perlu dukungan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak dan aman, serta memberikan rasa semangat. Perusahaan dapat menunjukkan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dan membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga menyenangkan, (Asnawi, 2020).

Lingkungan yang baik dan nyaman salah satunya adalah memberikan lingkungan yang

konduktivitas, lingkungan yang bersih, fasilitas memadai, ketersediaan alat-alat pengaman, penerangan yang cukup, adanya sirkulasi udara yang baik, dan hubungan sosial sesama karyawan juga baik. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tersebut menjadi faktor yang nantinya mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk itu perhatian terhadap lingkungan kerja bagi perusahaan menjadi penting sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

PT Jasamarga Related Business merupakan anak perusahaan dari PT Jasa Marga (Persero) Tbk yang bergerak pada bidang pengembangan property yang telah mempunyai tiga unit bisnis yang sudah tersebar di Indonesia, yaitu residensial, tempat istirahat dan pelayanan jalan tol, serta perkantoran. Permasalahan yang dihadapi terkait lingkungan kerja tentu dihadapi oleh setiap perusahaan termasuk juga PT Jasamarga Related Business. Kemampuan anggaran, perhatian, dan kemauan yang berbeda perusahaan terkait lingkungan kerja tidak bisa disamakan satu sama lain. Permasalahan terkadang muncul baik dari sisi lingkungan fisik maupun lingkungan bukan fisik seperti fasilitas ruangan yang tidak memadai bagi jumlah karyawan yang dimiliki, tingkat kebersihan yang belum diperhatikan seperti di ruang kerja maupun toilet, dan hubungan pekerjaan yang terkadang belum selaras antara sesama maupun dengan pimpinan. Tentu permasalahan ini menjadi tantangan yang mesti diatasi dengan berbagai upaya sehingga lingkungan kerja yang diidamkan menjadi terwujud dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Penelitian oleh (Sihaloho and Siregar, 2019) pada PT Super Setia Sagita Medan dengan 52 orang responden memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian (Ahmad, 2019) dengan sampel 42 karyawan menunjukkan bahwa secara parsial kinerja karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh tidak dipengaruhi dengan signifikan oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Related Business Jakarta.

Berdasarkan uraian tersebut di atas juga terdapat adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya dilakukan penelitian dengan populasi yang berlainan pada perusahaan yang berbeda pula dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Related Business Jakarta.

H_a: Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Related Business Jakarta.

TINJAUAN TEORETIS

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek yang akan mempengaruhi pekerja terkait produktivitas yang dicapai dan kepuasan kerja yang berupa psikologis kerja, fisik kerja, dan peraturan kerja, Mangkunegara dalam (Lestari, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik maupun nonfisik disekitar karyawan yang memiliki pengaruh terhadap karyawan saat melakukan pekerjaan (Syahputra, 2018).

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik menurut (Lestary and Harmon, 2017) adalah

1. Pencahayaan atau penerangan.
2. Suhu udara atau temperatur.
3. Sirkulasi udara.
4. Kelembaban
5. Tingkat kebisingan.
6. Hubungan kerja karyawan dengan atasan.
7. Hubungan kerja dengan sesama karyawan.

Kinerja merupakan output yang berasal dari indikator-indikator atau fungsi-fungsi pada periode waktu tertentu dari suatu profesi atau pekerjaan, Wirawan dalam (Irmayanti, 2015). Bernandin dan Russel dalam (Hanafi and Zulkifli, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil berupa catatan selama suatu periode waktu tertentu yang diperoleh dari kegiatan atau fungsi suatu pekerjaan.

Berikut ciri-ciri orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara dalam (Bintoro, 2017):

1. Karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Karyawan mempunyai tujuan yang nyata.
3. Karyawan berani terhadap risiko yang dihadapi dengan siap mengambil dan menanggungnya.
4. Karyawan dalam seluruh kegiatan kerja yang dilaksanakannya mau memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang positif.
5. Karyawan mencari kesempatan untuk mewujudkan terhadap rencana yang sudah diprogramkan.
6. Karyawan mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk berusaha mencapai tujuannya.

Berikut ini merupakan faktor menurut (Bintoro, 2017) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting supaya menjadikan tempat yang nyaman bagi

karyawan dalam perusahaannya. Bagi karyawan lingkungan kerja yang dianggap baik yaitu lingkungan kerja yang mempunyai penerangan yang bagus, memiliki ruang kerja yang cukup, dan luas ruangan kerja yang dimiliki sesuai dengan temperatur udara.

2. Fasilitas kantor

Untuk menunjang karyawan dalam bekerja perusahaan memberikan sarana dengan baik dan kinerja karyawan akan menurun. Jika fasilitas kantor tidak disediakan dengan memadai oleh pihak perusahaan.

3. Prioritas kerja

Karyawan harus memiliki prioritas kerja dalam mengerjakan tugas maksudnya tidak diberikan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan atau adanya tambahan terkiat pekerjaan lain sebelum diselesaikan pekerjaan yang sedang dikerjakan. *Deadline* pekerjaan sebelumnya harus diubah, agar karyawan tetap tidak terburu-buru oleh waktu dan masih tetap fokus apabila memang harus mengerjakan tugas yang sangat penting.

4. Supportive Boss

Sebagai atasan memberikan kesempatan karyawan mendapat ilmu baru yang dapat menjadikan lebih maju untuk perusahaan nantinya di mana karyawan dapat mengikuti pelatihan dalam bidang yang sesuai. Selain itu memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan ide-ide baru dan pendapat untuk perusahaan dan pimpinan harus mau mendengarkan pendapat yang diberikan oleh karyawan.

5. Bonus

Pemberian penghargaan atau bonus bertujuan untuk menambah kinerja yang lebih baik bagi karyawan. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang betul-betul bekerja dengan baik sesuai dengan harapan sebuah perusahaan. Akan dihargai oleh perusahaan bagi karyawan yang bekerja dengan kesungguhan hati sebuah pujian dari atasan untuk karyawannya merupakan bentuk kecil penghargaan untuk karyawannya.

Menurut Robbins dalam (Lie and Siagian, 2018) dalam mengukur kinerja karyawan ada beberapa indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, kemandirian, dan ketepatan waktu. Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, (Bintoro, 2017), yaitu:

1. Kuantitas. Suatu pekerjaan hasilnya dilihat dalam bentuk istilah seperti jumlah siklus aktivitas dan jumlah unit,
2. Kualitas. Diukur dari hasil pekerjaan yang dilakukan dengan sempurna terhadap keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

3. Efektivitas. Tingkat dalam memakai sumber daya organisasi yang dimiliki dengan maksimal dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit. seperti teknologi, tenaga, bahan baku, dan uang,

4. Ketepatan waktu. Suatu aktivitas dengan memaksimalkan waktu yang ada dengan perhitungan dari mulai pengerjaan sampai berakhirnya pekerjaan.

5. Kemandirian. Menjadi suatu tingkatan bagi seorang karyawan yang bisa melakukan adanya komitmen kerja, Komitmen kerja berarti menjadi suatu tingkat di mana karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.

Penelitian oleh (Lestary and Harmon, 2017) dengan dengan membagikan kuesioner kepada responden sejumlah 116 karyawan dengan analisis datanya menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi mengemukakan hasil bahwa kinerja karyawan pada Divisi Detail Part Manufactur PT Dirgantara Indonesia memiliki hubungan positif dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti *et al.*, 2019) dengan analisis data memakai SEM PLS pada SP Aluminium Yogyakarta dengan subjek seluruh karyawan bagian produksi sejumlah 115 karyawan menunjukkan adanya kinerja karyawan dipengaruhi dengan positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Penelitian oleh (Sihaloho and Siregar, 2019) pada PT Super Setia Sagita Medan dengan jumlah responden 52 orang karyawan dan analisis regresi linier sederhana sebagai metode analisis data yang dipakai memberikan hasil bahwa secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penelitian oleh (Ahmad, 2019) dengan sampel 42 orang menunjukkan hasil bahwa pada PT Cassia Coop Sungai Penuh lingkungan kerja dan Karakteristik Individu secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Yuliantari and Prasasti, 2020) dengan responden pada karyawan sejumlah 30 orang di LLDIKTI Wilayah III Jakarta hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat kuat serta adanya pengaruh yang cukup signifikan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian (Suparman, 2020) yang dilakukan pada CV Perdana Mulia menemukan hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja, pengetahuan, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi secara parsial untuk lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Perdana Mulia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan memakai analisis deskriptif kuantitatif. Dengan data melalui data langsung berupa data primer yaitu membagikan kuesioner dengan skala likert 5 yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Jasamarga Related Business Jakarta yang lokasinya di Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah, Dukuh, Kramat Jati, Kota Jakarta Timur. Menurut (Herlina, 2019) skala likert adalah skala yang dipakai terkait pengukuran dari sikap atau pendapat, persepsi seseorang ataupun kelompok terhadap fenomena sosial atau sebuah peristiwa. Penelitian ini memakai 5 skala likert dengan penjelasan berikut:

- a. Sangat tidak setuju = 1
- b. Tidak setuju = 2
- c. Kurang setuju = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat setuju = 5

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan agar dipelajari dan kemudian diambil berupa kesimpulan oleh peneliti, (Sugiyono, 2017). Menurut (Sugiyono, 2017) dikatakan bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Populasi dan menjadi sampel penelitian yaitu karyawan bagian operasional, bagian SDM, dan bagian proyek PT Jasamarga Related Business Jakarta yang berjumlah 78 orang dan yang menjawab angket dengan sebanyak 65 orang.

Analisis data dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi. Pengolahan dengan teknik menggunakan SPSS yang bersumber dari data-data yang sudah diperoleh sebelumnya. Tujuan dilakukan validitas dan reliabilitas untuk memberikan keyakinan bahwa instrumen pada angket telah disusun dalam memperoleh data yang valid dan benar-benar baik dan sesuai dalam mengukur gejala, (Sahabbudin, Idrus and Karim, 2021).

Menurut (Yusuf and Daris, 2019) uji validitas menjadi upaya yang dilakukan memberikan kepastian kesahihan atau kevalidan suatu instrumen pengumpulan dalam dalam penelitian. Berikut kriteria mengambil suatu keputusan dalam uji validitas:

- a. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan
- b. Instrumen dikatakan tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel.

Reliabilitas adalah hasil yang dapat dipercaya yang diperoleh dari keandalan suatu alat ukur berupa

tes yang jika dilakukan berulang-ulang pada waktu yang berbeda dengan tes yang sama masih didapatkan hasil yang relatif tidak berbeda, (Tobari, 2015). (Sahabbudin, Idrus and Karim, 2021) menjelaskan bahwa indikator pengukuran reliabilitas kriteria tingkatannya adalah jika r hitung atau α dengan angka:

- kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik
- 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
- 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan 65 responden karyawan PT Jasamarga Related Business Jakarta, diketahui karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	23	35,4%
2	Perempuan	42	64,6%
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 1. menyatakan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 42 orang atau 64,6% dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 35,4%.

Tabel 2. Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<25	35	53,8%
2	25-35	17	26,2%
3	35-50	7	10,8%
4	>50	6	9,2%
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Tabel 2. menunjukkan responden sebagian besar berusia >25 tahun dengan jumlah 35 orang atau 53,8%, sedangkan responden usia 25-35 tahun sebanyak 17 orang atau 26,2%. Responden dengan usia 35-50 tahun sebanyak 7 orang atau 10,8% dan > 50 tahun sebanyak 6 orang atau 9,2%.

Tabel 3. Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	4	6,2%
2	D3	11	16,9%
3	S1	40	61,5%
4	S2	10	15,4%
Jumlah		65	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Tabel 3. memberikan gambaran responden sebagian besar berpendidikan akhir S1 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang atau 61,5%, pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 4 responden atau 6,2%, pendidikan akhir D3 sebanyak 11 orang atau 16,9%, dan pendidikan akhir S2 sebanyak 10 orang atau 15,4%.

Hasil uji validitas dapat terlihat dalam tabel 4. berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,399	0,244	Valid
	X2	0,315		Valid
	X3	0,343		Valid
	X4	0,390		Valid
	X5	0,346		Valid
	X6	0,457		Valid
	X7	0,509		Valid
	X8	0,636		Valid
	X9	0,345		Valid
	X10	0,388		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,536	0,244	Valid
	Y2	0,586		Valid
	Y3	0,406		Valid
	Y4	0,519		Valid
	Y5	0,647		Valid
	Y6	0,543		Valid
	Y7	0,436		Valid
	Y8	0,435		Valid
	Y9	0,486		Valid
	Y10	0,589		Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui tabel r uji dua arah dengan $N=65/df=63$ tingkat kesalahan 5% diperoleh r tabel 0,244. Dapat disimpulkan semua indikator dalam kuesioner dinyatakan valid karena angka r hitung semuanya lebih besar dari r tabel. Berarti penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Nilai reliabilitas berdasarkan perhitungan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,747	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,828	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5. diketahui nilai *alpha cronbach's* pada semua variabel dengan hasil perhitungan angkanya diatas 0,6 sehingga dinyatakan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan reliabel. Hasil yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja adalah 0,747 (kategori diterima) dan variabel kinerja karyawan adalah 0,828 (kategori baik). Hasil ini berarti menjadikan penelitian dapat dilanjutkan ke langkah atau tahap yang berikutnya.

Mengukur seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dan hasilnya dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.424**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Hasil output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 6. diperoleh informasi nilai korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,424. Karena nilai korelasi berada di antara 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan hubungannya sedang.

Uji koefisien determinasi hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.167	3.044

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS (2021)

Tabel 7. yaitu tabel uji koefisien determinasi memberikan gambaran bahwa nilai R Square sebesar 0,180 artinya lingkungan kerja mempengaruhi dengan memberikan kontribusi terhadap PT Jasamarga Related Business sebanyak 18% dan sisanya 82% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Tabel 8. Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.903	3.974		7.272	.000
	Lingkungan Kerja	.353	.095	.424	3.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 8. terbukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Related Business Jakarta dengan t hitung 3,715 pada signifikansi 0,000 (Ho ditolak dan Ha diterima).

Terkait persamaan regresi hasilnya adalah:

$$Y = 28,903 + 0,353X.$$

Konstanta sebesar 28,903 yang artinya jika lingkungan kerja 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 28,903. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,353 yang berarti jika lingkungan kerja mengalami penambahan satu kesatuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 28,903 satuan. Nilai koefisien regresi bertanda positif menyatakan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Jasamarga Related Business Jakarta menunjukkan hubungan yang searah.

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi dengan hasil 0,424. sehingga dapat diketahui adanya hubungan yang sedang antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT

Jasamarga Related Business Jakarta. Sedangkan untuk koefisien determinasi terlihat angka 0,18 yang artinya kinerja karyawan PT Jasamarga Related Business Jakarta hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 18% dan sisanya 82% oleh faktor yang tidak ikut dalam penelitian. Kontribusi yang masih kecil ini dipayakan untuk ditingkatkan lagi perannya oleh lingkungan kerja yang ada dengan peran yang lebih baik dan optimal agar kinerja karyawan juga mendorong bisa lebih meningkat lagi.

Hasil perhitungan juga memperlihatkan persamaan regresi bertanda positif yang berarti semakin bertambahnya peran lingkungan kerja maka meningkat pula kinerja karyawan PT Jasamarga Related Business Jakarta. Untuk t hitung 3,715 dengan signifikansi 0,000 yang berarti kinerja karyawan pada PT Jasamarga Related Business Jakarta dipengaruhi dengan signifikan oleh lingkungan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan memiliki pendapat sama dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Lestary and Harmon, 2017), (Kusumastuti *et al.*, 2019), (Sihaloho and Siregar, 2019), dan (Yuliantari and Prasasti, 2020) yang dalam penelitiannya memberikan hasil atau menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Bintoro, 2017) yang memberikan uraian bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di mana lingkungan kerja menjadi faktor terpenting yang membuat tempat yang nyaman bagi karyawan saat bekerja dan menjadi penentu kinerja karyawan. Tetapi penelitian menjadi berbeda pendapat dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad, 2019) dan (Suparman, 2020) yang masing-masing penelitiannya menghasilkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,424 dan nilai tersebut tergolong dalam kategori sedang. Untuk koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,18 yang artinya 18% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 82% oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Persamaan regresi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $28,903 + 0,353X$. Hasil yang positif menunjukkan semakin naik peran lingkungan kerja maka bertambah pula kinerja karyawan. Pada t hitung diperoleh angka 3,715

dengan signifikan 0,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi penelitian ini memberikan hasil bahwa kinerja karyawan pada PT Jasamarga Related Business Jakarta dipengaruhi dengan signifikan oleh lingkungan kerja.

Perusahaan harus terus memperhatikan dengan mempertahankan lingkungan kerja di mana komunikasi dengan sesama karyawan terus terjalin dengan baik. Selain itu perlu meningkatkan terkait dengan pencahayaan alami atau sinar matahari di ruang kerja untuk lebih disesuaikan sesuai dengan kebutuhan dan untuk kelembapan di tempat kerja menjadi lebih diperhatikan sehingga kedepan kinerja karyawan di PT Jasamarga Related Business Jakarta menjadi lebih meningkat dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh', *Jurnal Benefita*, 4(2), p. 377. doi: 10.22216/jbe.v4i2.3944.
- Asnawi, K. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control)', *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(3).
- Bintoro, B. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hanafi, A. and Zulkifli, Z. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Dimensi*, 7(2). doi: 10.36555/almana.v6i1.1785.
- Herlina, V. (2019) *Panduan Praktis Mengolah Data Koersioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Irmayanti, I. (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Josephine, A. and Harjanti, D. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)', *jurnal AGORA*, 5(3), pp. 1–8.
- Kusumastuti, I. *et al.* (2019) 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta', *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), pp. 43–53. doi: 10.31002/rm.v3i1.1540.
- Lestari, N. E. P. (2018) 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia', *Jurnal Moneter*, V(1), pp. 99–104.
- Lestary, L. and Harmon, H. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis & investasi*, 3(2). doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- Lie, T. F. and Siagian, H. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner', *AGORA*, 6(1).
- Nuridin, N. and Pratiwi, I. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kubik Madani', *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(2). doi: 10.35137/jmbk.v4i2.38.
- Sahabbudin, R., Idrus, M. I. and Karim, A. (2021) *Pengantar Statistika*. Makassar: Liyan Pustaka Ide.
- Sihaloho, R. D. and Siregar, H. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), pp. 273–281. Available at: <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- Sinambela, L. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi', *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), pp. 1–

16. Available at: www.stiepasim.ac.id.
- Syahputra, S. H. (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang, UIN Raden Fatah Palembang*.
- Tobari, T. (2015) *Evaluasi Soal-Soal Penerimaan Calon Pegawai Baru Dilengkapi dengan Hasil Penelitiannya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yuliantari, K. and Prasasti, I. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), pp. 76–82. doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7699.
- Yusuf, M. and Daris, L. (2019) *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.