

Volume 9 Nomor 2 Agustus 2024

E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI
JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 9
NOMOR 2

SINTANG
AGUSTUS
2024

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT RAM BKT

Sopiati✉, Yunita Astikawati²

Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka¹
Pendidikan Ekonomi, STKIP Persada Khatulistiwa²

✉ corresponding author: supithehibabers873@gmail.com
author email: yunitaakun@gmail.com

Abstract:

Article History:
Received: July 2024
Revision: July 2024
Accepted: August 2024
Published: August
2024

PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport) is one of the strategic industries operating in the agricultural sector (agro-industry). This research aims to carry out an evaluation of the influence of the work environment on employee performance. The problem raised in this research is how the work environment affects employee performance at PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). This research uses a quantitative approach, with data taken through distributing questionnaires to employees at PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). The technical analysis used is regression using the SPSS version 26 application. The results of the research conclude that the work environment has an influence on overall employee performance. This condition shows that employee consistency in their work influences the way they work and produces good performance. In addition, a conducive work environment provides support for employees to improve their performance, so that they can provide optimal work results and complete tasks on time.

Keywords:
Environment,
Work,
Employee,
Performance.

Abstrak:

Sejarah Artikel
Diterima: Juli 2024
Direvisi: Juli 2024
Disetujui: Agustus
2024
Diterbitkan: Agustus
2024

PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport) ialah satu di antara industri strategis yang beroperasi di sektor pertanian (agro-industri). Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melaksanakan evaluasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Masalah yang diangkat pada penelitian ini yakni bagaimana Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, dengan data yang diambil melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). Jumlah populasi pada penelitian ini ialah 30 responden. Analisis teknik yang dipakai ialah regresi dengan memakai aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi itu memperlihatkan terkait konsistensi karyawan dalam pekerjaan mereka memberikan pengaruh cara mereka bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka bisa memberikan hasil kerja yang optimal dan menuntaskan tugas dengan tepat waktu.

Kata kunci:
Lingkungan,
Kerja,
Karyawan,
Kinerja,



How to Cite: Sopiati, Yunita Astikawati. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT RAM BKT. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9 (2), DOI : [10.31932/jpe.v9i2.3668](https://doi.org/10.31932/jpe.v9i2.3668)



PENDAHULUAN

Dalam operasional perusahaan untuk menggapai tujuan tertentu, ada beragam faktor yang saling terkait serta memberikan pengaruh satu sama lain. Satu di antara faktor yang sangat vital dalam mempengaruhi faktor lainnya ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerja sama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi (Ayunasrah *et al.*, 2021). Tujuan organisasi dapang terwujudkan apabila organisasi dapat menunjang aktivitas manusia yang ada di dalam organisasi. Aktivitas tersebut mencakup aktivitas operasi maupun aktivitas lainnya didalam organisasi. Oleh karena itu agar aktivitas organisasi dapat dilakukan secara baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang menunjang bagi setiap manusia atau karyawan didalam organisasi

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesain pekerjaann (Sunarsi *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa meningkatkan

kebahagiaan karyawan serta membantu mereka mencapai hasil kerja yang optimal. Lain dari itu, lingkungan kerja yang tidak memadai bisa membuat penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di mana karyawan melaksanakan aktivitas kerja tiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif menyediakan rasa aman serta kenyamanan, serta membuat karyawan untuk bekerja optimal. Apabila karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa betah serta termotivasi untuk melaksanakan aktivitasnya dengan efektif selama jam kerja. Jika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, kondisi itu akan memberikan pengaruh kinerja karyawan secara negatif. Lewat memperhatikan kondisi lingkungan kerja, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang selaras pada kebutuhan serta keinginan karyawan. Maka sebabnya, perusahaan semestinya memberikan fasilitas lingkungan kerja yang terbaik kepada karyawan. Menurut Siswanto dan shafariah (2023), ada hubungan positive serta significant pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Junaidi (2021) bahwa lingkungan kerja melalui kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula menurut Sihaloho dan Siregar (2020), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Indikator Lingkungan Kerja dapat dinyatakan sebagai berikut Budiasa (2021);

1. Penerangan/Pencahayaan
2. Keamanan
3. Struktur kerja
4. Tanggung jawab kerja



5. Perhatian dan dukungan pemimpin

6. Kerjasama antar kelompok

Lingkungan kerja ialah seluruh aspek disekitar pegawai yang berpengaruh bagiberbagai tanggung jawab dan pekerjaan yang ditugaskan dan lingkungan kerja yang kondusifpun dapat memicu kinerja pegawaisemakin optimal (Burhan *et al.*, 2022). Kondisi itu akan membuat efisiensi meningkat serta kualitas karyawan yang sudah mempunyai komitmen, serta memberikan dampak positive pada keterikatan kerja karyawan. Kinerja sering dipergunakan guna menilai usaha atau keberhasilan individu atau kelompok. Untuk mengevaluasi kinerja, deskripsi Tingkat kesuksesan penerapan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dapat digunakan (Burhan *et al.*, 2022). Kinerja melibatkan upaya maksimal dari karyawan untuk mencapai hasil terbaik dengan memperhitungkan baik aspek kuantitas ataupun kualitas, sehingga menciptakan efektivitas serta efisiensi pada semua aktivitas serta menyokong kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik. Kinerja merujuk pada pencapaian kerja yakni hasil dari pelaksanaan rancangan kerja yang sudah disusun suatu institusi dan dijalankan pimpinan serta karyawan (SDM). Kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang (Ramayanti *et al.*, 2022). Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung melaksanakan beragam tugas mereka dengan lebih baik selaras pada deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Senada dengan yang lain

Rivai (2020) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan terdahulu dan disepakai Bersama. Indikator Kinerja menurut Silaen (2021) ada beberapa kategori untuk mengukur kinerja karyawan yakni;

1. Efektif.
2. Efisien.
3. Kualitas.
4. Ketepatan waktu.
5. Produktivitas.

Mengacu Sedermayanti Menurut Sedarmayanti (2017: 219-220), pengukuran kinerja adalah alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan penilaian yang akurat, karyawan mempunyai kesempatan untuk ditempatkan di posisi yang selaras pada kemampuan mereka, memastikan adanya keadilan dalam penempatan jabatan. Oleh karena itu, Sistem pengukuran kinerja sebaiknya ditingkatkan dengan cara menyempurnakan ukuran dan target kinerja organisasi dan individu agar lebih tepat dan berorientasi pada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi (Mansyur dan Yulianto., 2020). namun diperhatikan pula apabila organisasi memiliki visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang baik tetapi tidak diaplikasikan dalam lingkungan kerja maka kinerja pasti tidak dapat dinilai dengan optimal. Karena eratnya keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja maka peneliti tertarik meneliti variabel ini pada organisasi yang tidak hanya lakukan aktivitas usahanya didalam ruangan saja. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT RAM BKT. Diharapkan hasil analisis ini dapat memberikan pembuktian secara empiris mengenai keterkaitan antara variable.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif memakai kuisioner selaku alat pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengutamakan penggunaan angka dalam pengumpulan serta analisis data, pada tujuan untuk menguji hipotesis mengacu sejumlah teori yang ada. Sampel yang didapat berjumlah 30 orang dengan populasi yang ada ialah 30 responden

pada PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). Pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2019), mendasarkan pada filsafat positivisme, dianggap sebagai metode ilmiah karena mencapai kriteria ilmiah yang rasional, konkret, obyektif, empiris, terukur, serta sistematis. Pada indikator variabel yang ada bisa dipakai pertanyaan-pertanyaan kuisioner dalam tugas akhir ini. Indikator Lingkungan Kerja dan Kinerja tersusun atas beberapa faktor yang tergambar pada Tabel 1 serta Tabel 2 yakni:

Tabel. 1 *Independent variable (X)* Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	Penerangan	Intensitas cahaya Matahari
		Intensitas cahaya lampu
	Keamanan	Jaminan keselamatan kerja
	Struktur Kerja	Spesialisasi pekerjaan
	Tanggung Jawab Kerja	Penyelesaian tugas
	Perhatian Dukungan Pimpinan	Pemberian arahan kerja
	Kerjasama Kelompok	Membangun relasi internal

Sumber: Budiasa (2021)

Tabel. 2 *Dependent variable (Y)* Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	Efektif	Banyaknya pekerjaan dikerjakan
		Jumlah pekerjaan terselesaikan
	Kualitas	Kesesuaian diri kemampuan dengan keahlian
		Kesesuaian hasil pekerjaan
	Efisien	Membuat perencanaan sendiri
	Ketepatan Waktu	Waktu penyelesaian pekerjaan
	Produktivitas	Keaktifan dalam kegiatan

Sumber: Silaen (2021)



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas akan dilaksanakan untuk melaksanakan evaluasi setiap instrumen variabel yang dipakai pada

Tabel 1: Uji Validitas Variabel

Butiran Pertanyaan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X (Lingkungan Kerja)	X1	0,690**	0,000	VALID
	X2	0,898**	0,000	VALID
	X3	0,924**	0,000	VALID
	X4	0,973**	0,000	VALID
	X5	0,980**	0,000	VALID
	X6	0,758**	0,000	VALID
	X7	0,980**	0,000	VALID
Y (Kinerja Karyawan)	Y1	0,733**	0,000	VALID
	Y2	0,611**	0,000	VALID
	Y3	0,487**	0,006	VALID
	Y4	0,640**	0,000	VALID
	Y5	0,537**	0,002	VALID
	Y6	0,521**	0,003	VALID
	Y7	0,708**	0,000	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Mengacu tabel 1, bisa terlihat yakni apabila variabel mempunyai *Sig value (2-Tailed)* < 0,05 maka variabel terkait valid. Variabel Lingkungan Kerja (X) yang tersusun atas X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7, mempunyai *Sig value (2-Tailed)* < 0,05, maka disimpulkan X valid. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang tersusun atas Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7, mempunyai *Sig value (2-Tailed)* < 0,05, maka ditegaskan Y valid. Reliabilitas menurut

penelitian ini. Totalnya, terdapat 14 pertanyaan yang dijawab oleh 30 responden. Validitas akan diuji memakai perangkat lunak SPSS 26. Hasil Uji Validitas Variabel bisa dilihat yakni:

Ghozali (2018) menegaskan terkait suatu instrument disebut *reliable* apabila *alpha cronbach's value* > 0,70. Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yakni:

1. Bila *alpha cronbach's value* > 0,70 maka *item* pertanyaan pada kuisiner bisa diandalkan (*reliable*)
2. Bila *alpha cronbach's value* < 0,70 maka *item* pertanyaan pada kuisiner tidak bisa diandalkan (*not reliable*)

Tabel 2: Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,796	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,741	RELIABEL

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

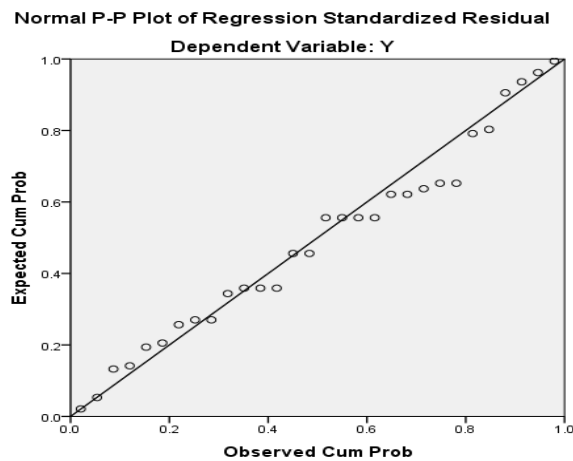
Mengacu tabel 2, bisa terlihat yakni apabila variabel mempunyai *alpha*

cronbach's value diatas 0,6 maka variabel terkait reliabel. Pada uji reliabel, *alpha*



cronbach's value pada X yakni 0,796 > 0,6 maka X disebut reliabel, *alpha cronbach's value* pada Y yakni 0,741 > 0,6 maka Y disebut reliabel. Uji Normalitas merupakan tahap penting sebelum melaksanakan analisis lanjutan pada data yang sudah terkumpul. Tujuan pengujian ini ialah untuk memastikan bahwa *regression model* memenuhi

persyaratan yang diperlukan. Mengacu Ghozali (2018), uji normalitas dipakai untuk melaksanakan evaluasi apakah distribusi residual dari *regression model* mempunyai sifat normal. *Regression model* yang baik akan mempunyai residual yang berdistribusi secara normal. Hasil Uji Normalitas data bisa dilihat sebagai berikut:



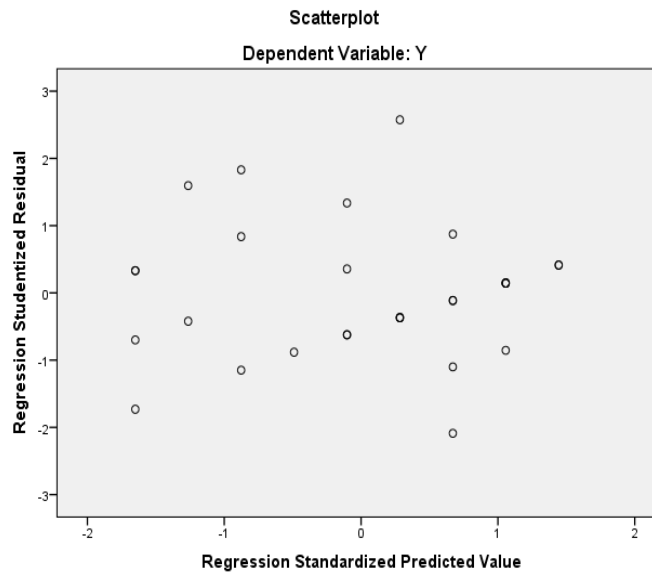
Gambar 1

Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Mengacu uji normalitas pada gambar 1, apabila p-plot mengikuti arah garis diagonal, maka bisa ditegaskan yakni data memenuhi asumsi normal. Garis ini mewakili distribusi normal sempurna. Titik-titik yang tersebar disekitar garis diagonal memperlihatkan

probabilitas kumulatif yang diamati dari residu. Apabila terdapat banyak titik dekat garis diagonal, memperlihatkan terkait residu kira-kira data terkait terdistribusi normal. Uji Heteroskedastisitas merupakan uji selanjutnya untuk melihat bagaimana sebaran data. Hasil analisis dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Mengacu uji heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*) pada gambar 2, menampilkan titik-titik yang tersebar secara *random* tanpa pola yang terlihat, dengan beragam titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi itu memperlihatkan tidak adanya *heteroscedasticity* pada *regression model* sehingga sesuai untuk memprediksi variabel dependent (Y) pada keputusan

akhir bahwa analisis ini dapat dilanjutkan menggunakan regresi.

Mengacu Ghozali (2021:8), analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*) ialah teknik statistik yang dipakai untuk melaksanakan evaluasi dampak dari beragam *independent variable* pada suatu *dependent variable*. Berikut ialah hasil dari *multiple linear regression analysis*.

Tabel 3: Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.456	2.265		4.174	.000		
	X	.739	.075	.882	9.913	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Mengacu tabel 3, maka persamaan regresi yang ada pada uji regresi ini ialah; **Y = 9,456 + 0,739X**. Model ini bisa diinterpretasikan yakni: nilai konstanta (a) yakni 9,456 memperlihatkan terkait jika ada interaksi dalam lingkungan kerja, kinerja pegawai diperkirakan akan

meningkat yakni 9,456. *Regression coefficient* untuk variabel Lingkungan Kerja (X) (b) ialah 0,739, yang memperlihatkan terkait lingkungan kerja mempunyai pengaruh *positive* pada kinerja karyawan, dengan perkiraan peningkatan yakni 0,739. Uji t Parsial dilaksanakan untuk melaksanakan



evaluasi sebesar apa pengaruh satu *independent variable* secara individual terhadap variasi *dependent variable*. Kriteria pengambilan keputusan ialah memakai *significance value* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

1. Bila (*sig*) *value* uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima serta H_a ditolak.

Mempunyai arti tidak ada pengaruh *independent variable* pada *dependent variable*.

2. Bila (*sig*) *value* uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Mempunyai arti ada pengaruh *independent variable* pada *dependent variable*.

Hasil uji t parsial bisa terlihat yakni:

Tabel 4: Uji t Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.456	2.265		4.174	.000		
X	.739	.075	.882	9.913	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Mengacu tabel 4, hasil pengujian hipotesis t parsial memperlihatkan terkait lingkungan kerja mempunyai *probability value* (*sig*) = 0,000, $< 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Maka sebabnya, bisa ditegaskan yakni variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh *positive* serta *significant* pada kinerja karyawan. Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat besaran pengaruh variable x terhadap variable Y . Koefisien determinasi mempunyai kisaran dari 0 - 1. Nilai koefisien determinasi yang hampir 1 memperlihatkan terkait *independent variable* mampu menjabarkan hampir seluruh variasi *dependent variable*. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yakni 0 memperlihatkan terkait *independent variable* membagikan informasi yang minimal untuk menjabarkan variabilitas *dependent variable*. Berlandaskan pengolahan data dengan memakai bantuan aplikasi SPSS 26, maka diraih nilai koefisien korelasi

(R) = 0,882, memperlihatkan terkait hubungan pada *dependent variable* serta *independent variable* ialah kuat. Sementara itu, koefisien determinasi (R Square) = 77,8%, yang memperlihatkan terkait 77,8% dari variasi dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel yang diamati. Sisanya, yakni 22,2%, mungkin diberikan pengaruh oleh beragam faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Data yang diraih memperlihatkan terkait variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh *significant* pada kinerja karyawan, dengan *significance level* $< 0,05$ serta probabilitas yakni 0,000. Karena probabilitasnya jauh di bawah 0,05 yang *significant*, *regression model* bisa diandalkan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan riset sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Darmadi, 2020; Kusuma *et al.*, 2023; Andriyani *et al.*, 2020; Hermawan, 2022). Namun riset ini bertolak belakang dengan riset yang dilakukan peneliti



lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Wokas *et al.*, 2022; Warongan *et al.*, 2022; Aniversari 2022)

Mengacu Sedarmayanti sebagaimana dikutip dalam (Kelana *et al.*, 2024), lingkungan kerja meliputi seluruh alat serta bahan yang ada di sekeliling tempat kerja, beserta cara dan pengaturan kerjanya, baik yang berorientasi pada individu ataupun kelompok. Ini berfungsi sebagai tempat di mana karyawan melaksanakan tugas mereka pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif bisa membuat kinerja meningkat, sementara lingkungan kerja yang tidak memuaskan bisa membuat kinerja turun serta selanjutnya membuat motivasi karyawan turun. Ketika karyawan merasa puas pada lingkungan kerjanya, mereka condong merasa lebih nyaman serta produktif di tempat kerjanya, sehingga bisa mengoptimalkan penggunaan jam kerja. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan seiring dengan aspek dampak lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah keadaan lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Adhistry *et al.*, 2022).

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti tata metode ataupun prosedur standar yang sudah diresmikan. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang datanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

(Fahmi dan Wardani, 2023). Kinerja ialah hasil dari usaha karyawan dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai hasil yang optimal, dengan memperhitungkan baik kuantitas ataupun kualitas, sehingga mencapai efektivitas serta efisiensi pada tiap aktivitas, serta mendorong perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju. Kinerja ditentukan oleh motivasi serta keahlian menuntaskan tugas atau pekerjaan.

Individu wajib mempunyai tingkat kemauan serta ketrampilan khusus untuk unggul. Namun, kemauan serta ketrampilan saja tidak cukup tanpa pemahaman yang jelas mengenai tugas yang ada dan bagaimana menyelesaikannya. Perusahaan yang sukses mengutamakan pengukuran kinerja karyawan untuk menilai apakah target yang ditetapkan sudah terpenuhi. Kinerja karyawan mungkin tidak selalu selaras pada harapan atasannya atau perusahaan karena berbagai faktor yang mempengaruhinya. Akan bermanfaat bagi supervisor untuk mempunyai pemahaman komprehensif terkait beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Factor lain yang bisa menjadi pertimbangan yaitu perlu adanya komitmen kerja saat karyawan mulai masuk dalam organisasi. Apabila lingkungan sudah baik, aman dalam bekerja dan karyawan juga memiliki komitmen dalam berkerja maka rasa cinta akan organisasi dari karyawan pun akan terbentuk. Hal ini akan menimbulkan rasa loyalitas dari karyawan terhadap organisasi. Hal ini juga diungkapkan oleh Wibawa dan Fauzan (2024) menciptakan lingkungan kerja kantor yang kondusif serta membangun perangkat aturan untuk terjaminnya keamanan kerja di kantor agar terbangun loyalitas pegawai. Selain factor tersebut juga perhatikan factor seperti kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Apakah kompensasi juga memberikan rasa puas bagi karyawan sehingga karyawan merasa sesuai



apa yang diterima dan apa yang dikorbankan. Sutirino *et al* (2022) Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di Perusahaan.

PENUTUP

Mengacu hasil pengujian memakai bantuan aplikasi SPSS 26, maka hasil yang didapatkan memperlihatkan terkait variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positive serta significant pada Kinerja karyawan PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). Kondisi itu memperlihatkan terkait pada adanya lingkungan kerja yang nyaman serta menggembirakan bisa meningkatkan kinerja yang baik di PT RAM BKT (Berjaya Kalimantan Transport). Untuk membuat kinerja karyawan meningkat, perlu ditingkatkan kualitas lingkungan kerja. Lewat peningkatan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan bisa meningkat, yang kemudian berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini mengidentifikasi terkait masih ada banyak faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Maka sebabnya, penelitian lanjutan direkomendasikan untuk menyelidiki beragam faktor tambahan yang mungkin berperan, seperti kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, dan lainnya. Selain itu, disarankan untuk memperluas sampel dan mengambil contoh dari berbagai jenis perusahaan untuk memperkaya pemahaman tentang kinerja perusahaan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., &

Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134-148.

Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *JEBI/ Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.

Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.

Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada

Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal*



- Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95-112.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Kelana, V. H. N., Listyawati, L., & Asnawi, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Linkunan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Eban Kabupaten Timor Tengah Utara. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 193-202.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Mansyur, A., & Yulianto, Y. (2020). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 35-49.
- Ramayanti, N. E., Kharisma, F., & Fauziah, F. (2022). Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Kota Samarinda? *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 6(2), 135-145.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. Refika Aditama
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani et al. "Kinerja Karyawan." (2021).
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D dan Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siswanto, R. I., & Shafariah, H. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



Karyawan Lapangan Pt. Dwikarya Mandiri Ekspresindo. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 435-443.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).

Wibawa, T. H., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 1481-1489.

Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.

