



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR ASTRA DAIHATSU CABANG ALAUDDIN MAKASSAR

*The Influence of Work Environment on Employee Performance at Astra
Daihatsu Office, Alauddin Branch Makassar*

Alwi Sandi, Oleh Andi Jam'an and Muhammad Akib

Email : alwisandi.0702@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90231

Abstract

A conducive work environment is an important factor that can influence employee performance, as a safe, comfortable, and supportive atmosphere will encourage increased productivity and job satisfaction. This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance at the Astra Daihatsu Office, Alauddin Branch, Makassar. The research employs a quantitative approach with a survey method using a census technique, involving all 40 employees as respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and analyzed using validity tests, reliability tests, simple linear regression, and hypothesis testing with the help of SPSS version 21. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 1.156 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.987, which means that 98.7% of the variance in employee performance is explained by the work environment, while the remaining 1.3% is influenced by other factors not examined in this study. These findings are consistent with previous research, which emphasized that a supportive, safe, and comfortable work environment contributes to increased productivity, discipline, and employee job satisfaction. The implication is that management needs to continuously improve both physical and non-physical aspects in the workplace, such as adequate lighting, harmonious relationships, and clear regulations, to ensure optimal employee performance and service quality.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Organizational Management*

Abstrak

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan mendorong peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui teknik sensus, melibatkan seluruh 40 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,156 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,987, yang berarti 98,7% variansi kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara sisanya 1,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman berkontribusi pada peningkatan produktivitas, disiplin, dan kepuasan kerja karyawan. Implikasinya adalah manajemen perlu terus meningkatkan aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja, seperti pencahayaan yang memadai, hubungan yang harmonis, dan peraturan yang jelas, untuk memastikan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan yang optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (Rusti Mawa Praci, 2021). Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas demi menunjang kualitas perusahaannya. Kualitas kinerja karyawan merupakan hal penting yang menunjang kualitas suatu perusahaan atau instansi baik yang memiliki skala yang besar maupun yang kecil sebagai mana di jalaskan dalam kondisi lingkungan kerja.

Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini yang menjadi acuan beberapa instansi atau perusahaan melakukan berbagai program demi meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan atau instansi itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu kunci kesuksesan perusahaan.

Nova Syafrina (2018) Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Ada beberapa faktor penjang agar kinerja karyawan lebih meningkat salah satunya ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008)". Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja serta perusahaan dapat mencapai yang ingin dicapai.

Beberapa masalah yang ditemukan pada kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin yaitu karyawan yang terkadang tidak datang tepat waktu, keluar kantor sebelum jam istirahat, serta ada beberapa komplek dari customer terhadap beberapa karyawan karena pelayanan yang kurang memuaskan. Fenomena dapat juga dilihat dari sistem penerangan yang kurang memadai khususnya pada ruangan servis dan sering timbul perselesihan di antara karyawan yang seharusnya tidak perlu terjadi dan demikian pula tingkat kedisiplinan karyawan pada jam kerja yang tidak tepat. Berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis pada objek yang akan diteliti dilihat suatu fenomena yang terjadi pada kantor Astra Daihatsu cabang Alauddin yang memiliki jumlah karyawan 40 orang sehinggah dapat di simpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai rancangan penelitian, di mana sampel diambil dari populasi dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Metode survei yang diterapkan memiliki desain deskriptif kuantitatif, sebagaimana disebutkan oleh Iswati (2019), bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur data dan biasanya menggunakan analisis statistik. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif karena bertujuan untuk mengembangkan konsep dan mengumpulkan data guna pengujian.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin, dengan waktu pelaksanaan mulai 16 Juli hingga 4 September 2024. Penelitian ini juga mengidentifikasi definisi operasional variabel dan pengukurannya. Definisi operasional adalah penetapan arti pada suatu variabel melalui tindakan pengukuran. Variabel yang diukur meliputi kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan skala likert. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam periode tertentu (Hazmanan Khair, 2018). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Satria Tirtayasa, 2020). Sementara itu, skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat responden dengan rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan aktif Kantor Astra Daihatsu Cabang Alauddin, yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi kecil (di bawah 100 orang), penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan menggunakan tiga teknik utama: kuesioner, survei langsung ke lokasi penelitian, dan dokumentasi data tertulis seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta data lainnya yang relevan.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data primer diperoleh langsung dari Kantor Astra Daihatsu, sementara data sekunder diambil dari sumber terkait yang mendukung penelitian. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menyederhanakan data mentah menjadi informasi yang mudah dipahami. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat, sementara uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha untuk menilai konsistensi instrumen penelitian.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen, dengan rumus regresi $Y = a + bX + e$ atau $Y = a + bX + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X adalah lingkungan kerja, dan e adalah error. Uji hipotesis parsial (uji t) dilakukan untuk menentukan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan nilai p-value dan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} .

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Karakteristik responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarkan oleh peneliti yang berisikan mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja responden yang merupakan karyawan bagian kantor PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian yang berjumlah 40 responden. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data presentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	48	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa dari 40 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, jumlah responden yang berjenis kelamin laki - laki yaitu 28 orang dengan presentase 70% dan jumlah responde yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 30%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas laki - laki.

b. Umur

Adapun data presentase mengenai umur responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	7	17,5%
20 - 30 tahun	10	25%
31 - 40 tahun	19	47,5%
41 - 50 tahun	4	10%
> 50 tahun	0	0%
	40	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dari 40 responden berasal dari karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar adapun responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 20 tahun dengan presentase 17,5%, responden berusia 20 - 30 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase sebesar 25%, responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 19 responden dengan responden senilai 47,5%, responden berusia 41 - 50 tahun sebanyak 4% dengan presentase 10% dan responden yang berusia > 50 tahun pada perusahaan ini 0 responden. Maka dapat disimpulkkPT.karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar didominasi oleh karyawan yang berusia 31 - 40 tahun

c. Lama Bekerja

Adapun data presentase mengenai lama bekerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 - 5 tahun	27	67,5%
6 - 10 tahun	12	30%
11 - 15 tahun	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 40 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, jumlah responden yang bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 27 karyawan dengan presentase sebesar 67,8%, 6 – 10 tahun sebanyak 12 karyawan dengan presentase senilai 30% dan karyawan dengan lama bekerja selama 11 – 15 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase sebanyak 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddiin Makassar dominan dengan karyawan yang lama bekerja selama 1 – 5 tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Adapun data presentase mengenai lama bekerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	0	0%
D3	1	2,5%
S1	39	97,5%
Total	40	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 40 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA tidak ada dengan presentase 0%, berpendidikan terakhir D3 ada 1 karyawan dengan presentase 2,5% sedangkan karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang dengan presentase 97,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berpendidikan terakhir S1.

2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

a. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel lingkungan kerja dengan indikator penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan keamanan. Variasi tanggapan responden terhadap 10 pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	X1.1	-	-	2	6	32	40	4,75
2	X1.2	-	-	1	6	33	40	4,8
3	X2.1	-	-	-	6	34	40	4,85
4	X2.2	-	-	-	5	35	40	4,875
5	X3.1	-	-	-	8	32	40	4,8
6	X3.2	-	1	1	6	32	40	4,725
7	X4.1	-	-	2	4	35	40	4,925
8	X4.2	-	-	1	5	34	40	4,825
9	X5.1	-	-	-	7	33	40	4,825
10	X5.2	-	-	-	4	36	40	4,9

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (X4.1) dengan memilih jawaban „sangat setuju“ sebanyak 35 orang dan nilai rata-rata 4.925. Hal ini bermakna lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan keberhasilan kinerja karyawan.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel lingkungan kerja dengan indikator kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Variasi tanggapan responden terhadap 12 pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Y1.1	-	-	-	5	35	40	4,875
2	Y1.2	-	-	-	5	35	40	4,875
3	Y2.1	-	5	1	4	35	40	5,1
4	Y2.2	-	-	-	5	35	40	4,875
5	Y3.1	-	-	1	4	35	40	4,85
6	Y3.2	-	-	-	7	33	40	4,825
7	Y4.1	-	-	1	4	35	40	4,75
8	Y4.2	-	-	-	6	34	40	4,85
9	Y5.1	-	-	-	5	35	40	4,875
10	Y5.2	-	-	-	8	32	40	4,8
11	Y6.1	-	-	1	6	33	40	4,8
12	Y6.2	-	-	2	6	32	40	4,75

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (Y2.1) dengan memilih jawaban „sangat setuju“ sebanyak 35 orang dan nilai rata-rata 5,1. Hal ini bermakna lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan keberhasilan kinerja karyawan.

3. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Syarat suatu variabel dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Begitu pun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Lingkungan Kerja (X)	X _{1.1}	0.511	0.3120	VALID
	X _{1.2}	0.744	0.3120	VALID
	X _{2.1}	0.722	0.3120	VALID
	X _{2.2}	0.721	0.3120	VALID
	X _{3.1}	0.654	0.3120	VALID
	X _{3.2}	0.604	0.3120	VALID
	X _{4.1}	0.696	0.3120	VALID
	X _{4.2}	0.589	0.3120	VALID
	X _{5.1}	0.776	0.3120	VALID
	X _{5.2}	0.760	0.3120	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil uji Validitas di atas diperoleh nilai r_{hitung} X_{1.1} sebesar 0.511, X_{1.2} sebesar 0.744, X_{2.1} sebesar 0.722, X_{2.2} sebesar 0.721, X_{3.1} sebesar 0.654, X_{3.2} sebesar 0.604, X_{4.1} sebesar 0.696, X_{4.2} sebesar 0.589, X_{5.1} sebesar 0.776, X_{5.2} sebesar 0.760. Hasil pengujian SPSS di atas menunjukkan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} atau lebih besar dari 0.3120. Sehingga dapat dikatakan indikator pada variabel ini valid, sebab indikator dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.683	0.3120	VALID
	Y _{1.2}	0.775	0.3120	VALID
	Y _{2.1}	0.558	0.3120	VALID
	Y _{2.2}	0.697	0.3120	VALID
	Y _{3.1}	0.614	0.3120	VALID
	Y _{3.2}	0.772	0.3120	VALID
	Y _{4.1}	0.779	0.3120	VALID
	Y _{4.2}	0.738	0.3120	VALID
	Y _{5.1}	0.729	0.3120	VALID
	Y _{5.2}	0.657	0.3120	VALID
	Y _{6.1}	0.706	0.3120	VALID
	Y _{6.2}	0.517	0.3120	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil uji Validitas di atas diperoleh nilai r_{hitung} Y_{1.1} sebesar 0.683, Y_{1.2} sebesar 0.775, Y_{2.1} sebesar 0.558, Y_{2.2} sebesar 0.697, Y_{3.1} sebesar 0.614, Y_{3.2} sebesar 0.772, Y_{4.1} sebesar 0.779, Y_{4.2} sebesar 0.738, Y_{5.1} sebesar 0.729, Y_{5.2} sebesar 0.657, Y_{6.1} sebesar 0.706, Y_{6.2} sebesar 0.517. Hasil pengujian SPSS di atas menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} atau lebih besar dari 0.3120. Sehingga dapat dikatakan indikator pada variabel ini valid, sebab indikator dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach`s Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,848	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,878	Reliabel

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.848 > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai koefisien Alpha 0.60. Maka, variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat di percaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0.878 > 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan sudah reliabel dan dapat di percaya.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.228	1.044		2.133	.039
Lingkungan Kerja	1.156	.022	.993	53.442	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2.228 + 1.156X + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Nilai constanta pada persamaan ini diperoleh sebesar 2.228, artinya jika lingkungan kerja tidak berubah atau bernilai 0 maka variable kinerja karyawan bernilai tetap yaitu 2.228.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 1.156 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan pula setiap adanya Upaya perubahan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.156.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap variabel dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternatif yang di usulkan dan diuji t adalah:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value < α , ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-value > α , diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor.

t tabel = ($\alpha/2$: n – k - 1)

t tabel = (0,05/2 : 40 – 1 – 1)

t tabel = (0,025 : 38)

t tabel = 2.02439

t tabel = 2.024

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.228	1.044		2.133	.039
1 Lingkungan Kerja	1.156	.022	.993	53.442	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($53.442 > 2.024$) dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai standar 0,05 yakni $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.987	.38721

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 21

Dari hasil pengelolaan regresi sederhana ketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.987 artinya bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 98,7%, dan sisanya 1,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil uji data persamaan regresi linear sederhana diperoleh nilai constanta sebesar 2.228, artinya jika lingkungan kerja tidak berubah atau bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan bernilai tetap yaitu 2.228. Sedangkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 1.156. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai ini menunjukkan pula setiap adanya Upaya perubahan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.156.

Hasil pengujian parsial atau uji t diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung > t tabel yakni $53.442 > 2.024$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.987 atau setara dengan 98,7%, artinya jika variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 98,7% dan sisanya sebesar 1,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Eko Nurtjahyono (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan Dimana hasil penelitian menunjukkan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hotlin Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dimana hasil penelitian menunjukkan terhadap hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi kualitas kinerja. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Martin (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 53.4432 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2.024, dengan tingkat signifikansi $0.000 (< 0.05)$. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, serta mendukung produktivitas, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Astra Daihatsu Cabang Alauddin Makassar
Perusahaan diharapkan untuk terus mempertahankan serta meningkatkan perhatian terhadap aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih memfokuskan upaya pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan mendukung, agar kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dalam jangka panjang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel bebas, yaitu lingkungan kerja. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan yang dapat berperan sebagai variabel moderator maupun mediasi. Penambahan variabel tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen dan praktik di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M, and S Iswati. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Surabaya: Airlangga University Press.
- Atika, K. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Elfita, R., Zulfhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37-55.
- Eri Susan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara : Jurnal Manajemen Islam. Vol. 9.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup. (2021). (<https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-167.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170183.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170183.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR) (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428)*.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Praci, R. M., Yuliana, Y., & Suyuthie, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 15(2).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Puryana, P. P. (2021). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 430-438.
- Rizal, A., Cheung, W., Suryana, A. A. H., & Nurhayati, A. (2019). Consumer Satisfaction Analysis of Seafood Processed Products. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2(2), 173-181.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai. Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Sumatera Utara.

- 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.
- 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.
- Supriatin, S., & Suhendra, A. D. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Desa Pasirsari Cikarang Selatan. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 15-22.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. tryunda jaya. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 50-57.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika 1*, 33 Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76-82.