Original Research

HIJP Health Information : Jurnal Penelitian

HEALTH INFORMATION : JURNAL PENELITIAN (HIJP)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi

The Influence of the Work Environment on the Performance of Employees of PT. Nusantara IV Plantation Padang Matinggi Plantation

Nurul Hardiyanti[1*], Reni Agustina Harahap[2], Wasiyem[3]

[1,2,3]Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
*Email korespondensi: nurulhardi13@gmail.com

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Performance.*

Poltekkes Kemenkes Kendari, Indonesia
ISSN : 2085-0840
ISSN-e : 2622-5905
Periodicity: Bianual vol. 17 no. 2 2025
jurnaldanhakcipta@poltekkes-kdi.ac.id
Received : 11 Mei 2025
Accepted : 20 Juni 2025

Funding source: -
DOI : 10.36990/hijp.v17i2.1693
URL : https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hijp/index
Contract number: -

Ringkasan: Latar belakang: Bagian tata usaha memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan operasional perusahaan. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. **Tujuan:** Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi. **Metode:** Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* melibatkan 47 karyawan menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner *Google Form*. *Analisis* menggunakan statistik deskriptif dan *regresi linier* sederhana. **Hasil:** Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (t=23,352; p=0,001). Koefisien determinasi menunjukkan 85,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,961 menunjukkan hubungan sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. **Simpulan:** Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha. Peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan non-fisik terbukti menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. **Saran:** Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali dinamika perubahan lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Abstract: Background: *The administration department has an important role in supporting the smooth administration and operations of the company. Employee performance needs to be improved through the creation of a comfortable and supportive work environment.* ***Objective:*** *To determine the influence of the work environment on the performance of employees in the administration department at PT. Nusantara Plantation IV Padang Matinggi Plantation.* ***Methods:*** *A quantitative study with a cross-sectional design involved 47 employees using a total sampling technique. Data was collected through interviews and Google Form questionnaires. The analysis uses descriptive statistics and simple linear regression.* ***Results:*** *There was a significant influence of the work environment on employee performance (t=23.352; p=0.001). The determination*

coefficient shows that 85.3% of employee performance is influenced by the work environment. A correlation coefficient of 0.961 indicates a very strong and positive relationship between the work environment and employee performance. ***Conclusion:*** *The work environment has a positive and significant influence on the performance of administrative employees. Improving the quality of physical and non-physical work environments has proven to be an effective strategy to improve employee performance.* ***Suggestion:*** *Further research is recommended using a qualitative approach to explore the dynamics of changes in the work environment and their impact on employee performance in a sustainable manner.*

PENDAHULUAN

Ketika mengelola suatu perusahaan dan menjalankan kegiatan organisasi, penting untuk mempertimbangkan pencapaian yang diinginkan, baik saat ini maupun di masa depan, agar tumbuh dan mengembang berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka panjang. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat vital dalam sebuah perusahaan, yang terlihat dari seberapa tinggi produktivitas serta mutu hasil kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Shammout (2021) pada perusahaan *real estate* Investo Global menyatakan Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,741, mengindikasikan adanya hubungan linear positif yang kuat. Karyawan merupakan unsur utama dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi berhasil tidaknya perkembangan perusahaan. Kemajuan dan prestasi perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kontribusi para karyawan yang bekerja di dalamnya (Karimah dan Astuty, 2023).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para karyawannya. Kinerja dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun tim dalam lingkup organisasi, yang dilaksanakan berdasarkan izin kewajiban pribadi. Hal ini bertujuan agar secara legal mencapai tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum, dan sesuai nilai moral dan etika yang berlaku (Suryadi, 2021). Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa efektif pengelolaan sumber daya manusia, baik di tingkat personal, kelompok, maupun organisasi. Kualitas manajemen dalam suatu perusahaan turut ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila individu mempunyai kemampuan dan sumber daya yang sesuai dengan tuntutan tugasnya dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja secara efisien, cepat, dan tepat, sehingga dibutuhkan individu dengan tingkat kinerja yang unggul.

Penelitian Zhenjing et al. (2022) berpendapat mengenai kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai berkat adanya lingkungan kerja yang positif, lingkungan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai prestasi, dan karyawan cenderung bangkit kembali dalam situasi sulit. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Kondisi di dalam organisasi, kondisi di luar organisasi, dan kondisi karyawan sendiri adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Wirawan, 2021).

Dua jenis lingkungan kerja adalah fisik dan non-fisik, dimana lingkungan fisik sendiri diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu yang memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja yang berinteraksi langsung dengan karyawan seperti fasilitas/peralatan kerja, desain ruang kerja, keamanan tempat bekerja. Lingkungan perantara misalnya, pencahayaan, kebisingan, warna, sirkulasi udara, temperatur, kelembaban, bau dan lain-lain. Interaksi

juga dapat terjadi di tempat kerja yang tidak fisik, seperti hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan, dan atasan kepada bawahan (Sedarmayanti, 2021).

Lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kondisi di mana karyawan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai mengalami penurunan kinerja dan target yang telah diberikan tidak tercapai sehingga tidak efektif dan efisienlah hasil system kerja yang diterapkan. Namun, Kondisi lingkungan kerja yang menyenankan akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun perusahaan sehingga semua aspek merasa puas dengan pekerjaan mereka dan perusahaan dapat mencapai targetnya sepenuhnya.

Dengan koefisien korelasi (r) 0,648, penelitian yang dilakukan oleh Tesmanto dan Rina pada tahun 2022 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Wijaya & Pauji (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi lebih dari 41,9% kinerja karyawan. Studi tersebut juga menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif sebesar 3,345. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan lingkungan kerja, seperti fasilitas yang memadai, penataan ruang yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Ginting & Syamsuri (2021) menyatakan bahwa secara positif dan signifikan kinerja dari karyawan PTPN III Sei Putih Deli Serdang dipengaruhi oleh lingkungan kerja internal, yang dimana thitung diperoleh 6,916 lebih dibandingkan t tabel 1,674 dan signifikansi 0,000 < 0,005. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2022), kinerja karyawan pada unit usaha PTPN IV Bah Birung Ulu dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja, dimana nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,166 dengan setiap 1% peningkatan lingkungan kerja.

Bagian tata usaha berperan penting dalam kelancaran administrasi dan operasional organisasi melalui kegiatan pencatatan, pengumpulan, pengolahan, pengiriman, dan penyimpanan data untuk mendukung pengambilan keputusan (Rivai, 2014). PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi merupakan perusahaan agroindustri yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dalam operasionalnya, Key Performance Indicator (KPI) digunakan untuk mengukur pencapaian target, produktivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja perusahaan.

Berdasarkan penilaian internal melalui aplikasi AGHRIS (Agro Human Resources Information System), kinerja karyawan bagian tata usaha pada tahun 2024 menunjukkan tren penurunan, dari 81,2% pada triwulan pertama menjadi 76,8% pada triwulan kedua, serta 76,2% pada triwulan ketiga dan keempat. Capaian KPI juga menunjukkan beberapa aspek yang belum memenuhi target, terutama ketepatan pencatatan transaksi, pengelolaan surat, penyusunan RKAP dan RKO, kebersihan kantor, serta penyelesaian laporan manajemen. Meskipun pengelolaan barang fisik telah mencapai target, kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan di sektor perkebunan telah dilakukan, kajian khusus pada bagian tata usaha masih perlu dikembangkan karena karakteristik pekerjaannya berbeda dari bagian produksi dan lapangan. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha dengan memanfaatkan data KPI tahun 2024 dari AGHRIS sebagai konteks empiris. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi, sebagai dasar penyusunan upaya perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan.

METODE

Metode kuantitatif dengan desain cross-sectional digunakan dalam penelitian ini. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi adalah tujuan dari penelitian ini. Lokasi penelitian yakni PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi terletak di Huta III Tinjowan, Kecamatan Ujung Padang, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Penelitian ini melibatkan 47 individu, dan teknik *total sampling* digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi.

Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada responden. Angket yang digunakan diuji validitas dengan hasil r hitung untuk semua item pertanyaan variabel lingkungan kerja berkisar antara 0,367-0,816 dan variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,336-0,689 (r hitung > r tabel 0,288). Reliabilitas kuesioner diuji dengan metode *Cronbach Alpha,* dengan nilai 0,781 untuk variabel lingkungan kerja dan 0,720 untuk variabel kinerja karyawan (> 0,60). Data dianalisis melalui statistik deskriptif dan *regresi linier* sederhana.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	78,7
Perempuan	10	21,3
Total	**47**	**100**
Tingkat Pendidikan		
SD/Sederajat	9	19,1
SLTP/Sederajat	15	31,9
SLTA/Sederajat	16	34
Sarjana (S1)	7	14,9
Total	**47**	**100**
Masa Kerja		
≤ 6 tahun	3	6,4
6-10 tahun	10	21,3
≥ 10 tahun	34	72,3
Total	**47**	**100**

Dari tabel 1 terlihat bahwa karyawan laki-laki berjumlah 37 orang, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 10 orang. Karayawan sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan SMA/sederajat yaitu 16 orang, 15 orang SMP/sederajat, 9 orang SD/sederajat, dan 7 orang sarjana. Ada 34 karyawan dengan lebih dari 10 tahun pengalaman, 10 karyawan dengan antara 6 dan 10 tahun pengalaman, dan 3 karyawan dengan kurang dari 6 tahun pengalaman.

Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam persamaan regresi linier sederhana dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yang termasuk dalam tabel 2 model ringkasan persamaan regresi linier sederhana yang disertakan di bawah ini.

Tabel 2. Model Summary Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	R	R^2	R^2 disesuaikan	Estimasi std error
1	0.961	0.924	0.922	1.378

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai Rhitung adalah 0,924, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2. Koefisien determinasi r^2, yang diwakili sebagai persentase, digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan hasil perhitungan determinasi r^2.

$$R^2 = (0.924)^2 = 0{,}853 = 85{,}3\%$$

Kesimpulan dari perhitungan ini menunjukkan bahwa faktor Kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 85,3% oleh lingkungan kerja, dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 14,7%.

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan Regresi Linier Sederhana

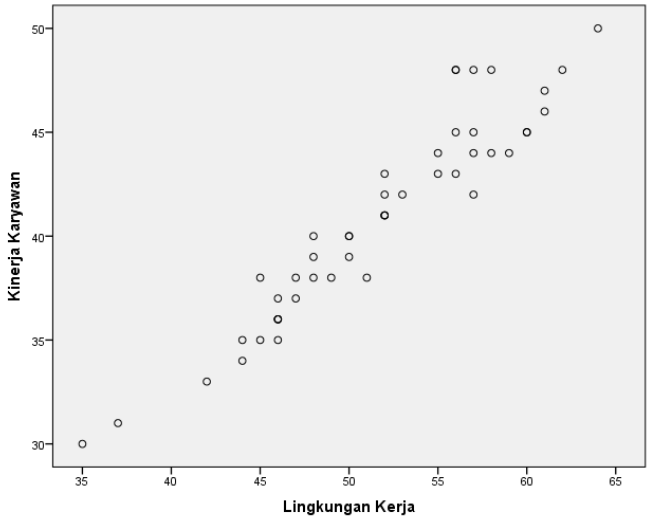
Model	Koefisien B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Intercept)	1,592	1,247	–	1,276	0,208
Lingkungan Kerja	0,695	0,030	0,961	23,354	0,000

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana berdasarkan data dari Tabel 3, yaitu:

$$\boldsymbol{Y = 1.592 + 0.659X}.$$

Nilai t tabel dan t hitung dibandingkan, masing-masing dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, untuk menguji hipotesis penelitian ini. Menurut hasil penelitian, lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,695, yang berarti bahwa kinerja pegawai tata usaha dapat meningkat hingga 65,9% dengan setiap 1% peningkatan lingkungan kerja. Nilai t hitung 23,354 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,014, dengan signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bagian tata usaha perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.



Grafik 1. *Scatter Plot* Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Grafik menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja (sumbu X) dan kinerja karyawan (sumbu Y), dimana titik-titik data cenderung membentuk pola yang bergerak dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Terlihat bahwa sebarana data cukup terkonsentrassi di bagian tengah grafik dengan beberapa *outlier* di bagian atas, yang menunjukkan variabilitas dalam respons karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja. Pola ini menggambarkan adanya korelasi positif meskipun dengan beberapa variasi individu dalam data.

Tabel 4. Uji korelasi

Variabel		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.961
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.961	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed).

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,961, yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai p uji statistik adalah 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan terkait erat.

PEMBAHASAN

Sebagai hasil dari penelitian ini, lingkungan tempat kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja tata usaha PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi dengan nilai $t_{statistic}$ 23.352 > 2,014 dan Ada hubungan antara bagaimana pekerja bekerja dan tempat mereka bekerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p 0,001 atau kurang dari 0,05.

Sasaran serta realisasi KPI (*Key Performance Indicator*) bagian tata usaha PTPN IV Kebun Padang Matinggi tahun 2024 menunjukkan kinerja yang bervariasi pada beberapa aspek operasional. Pada pencatatan transaksi dilakukan dengan akurat dan tepat waktu dengan sasaran nilai 4, tetapi realisasinya hanya mencapai 3, menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan. Kesesuaian pencatatan barang fisik di gudang dengan dokumen barang gudang berhasil mencapai sasaran penuh yaitu nilai 4, menandakan pengelolaan inventaris yang baik. Penyimpanan seluruh dokumen surat keluar masuk dan penomoran surat tertata dengan baik, namun realisasi masih di bawah sasaran dengan nilai 3 dari terget 4. Ketepatan dan kecepatan dalam penyusunan RKAP dan RKO juga menunjukkan capaian 3 dari target 4. Dari sisi persentase keakurasian saldo barang gudang dengan kartu gudang, capaian sebesar 87% masih di bawah sasaran 100%. Pelaksanaan program kebersihan lingkungan kantor juga belum optimal dengan capaian 75% dari target 100%, Akurasi penyelesaian administrasi penerimaan dan pengeluaran barang di gudang mencapai nilai 3 dari target 4, sementara tersedianya laporan manajemen secara akurat dan tepat waktu masih rendah dengan realisasi 2 dari sasaran 4. Secara keseluruhan, pencapaian KPI menggambarkan bahwa tata usaha PTPN IV telah mencapai beberapa terget dengan baik, terutama dalam pengelolaan barang fisik, namun masih perlu peningkatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan di beberapa bidang administrasi dan pelaporan.

Perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai di lingkungan kantor bagian tata usaha, namun jumlah fasilitas tersebut masih harus ditingkatkan dan kualitasnya perlu diperbaiki. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi fasilitas yang kurang memuaskan, terutama kebutuhan untuk memperbarui komputer yang saat ini masih menggunakan perangkat generasi lama. Hal ini tentu akan menciptakan suasana hati yang buruk dan antusias kerja karyawan menurun. Toilet di kantor tata usaha ada 3 (Toilet 1, Toilet 2, dan Toilet 3), namun yang dapat digunakan hanya toilet 3 dikarenakan toilet 1 dan 2 mengalami malfungsi. Toilet 1 tidak berfungsi dan kini telah dijadikan sebagai gudang penyimpanan kursi yang tidak dipergunakan lagi dan peralatan *pantry* yang telah rusak. Toilet 2 tidak dapat digunakan karena mengalami penyumbatan terhitung sejak pertengahan Agustus. Dengan demikian, karyawan pria maupun wanita harus memakai satu toilet yang sama sampai pada batas waktu yang tidak ditentukan. Namun, jumlah responden yang relatif kecil membatasi generalisasi temuan penelitian. Homogenitas karakteristik responden dengan mayoritas laki-laki (78,7%), berpendidikan SLTA/sederajat (34%), dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (72,3%) dapat memengaruhi representasi perspektif karyawan terhadap lingkungan kerja dan penilaian kinerja.

Secara umum, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Perbaikan atau pemeliharaan kualitas lingkungan kerja fisik dan non-fisik diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Ginting dan Syamsuri, 2021), dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, yang ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai t tabel 1,674 < t hitung 6,916 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005.

Menurut penelitian ini, ada 85,3% pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi, kepuasan kerja, beban kerja dan kepemimpinan dengan angka kekuatan hubungan (r) sebesar 0,961 artinya skor lingkungan kerja dan kinerja karyawan korelasinya sangat kuat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tesmanto & Rina (2022) dimana temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat dan bersifat positif antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,648. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja baik dari segi fisik seperti kenyamanan ruang kerja maupun non-fisik seperti hubungan antarpegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Bahkan, lingkungan kerja tercatat memberikan kontribusi sebesar 41,9% terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor ini mempunyai hal yang penting dan fungsi dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan.

Selanjutnya menurut penelitian Wijaya dan Pauji (2021) Dengan nilai R 3,345, Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja memiliki fasilitas yang memadai, tata ruang yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan lebih produktif. Selain itu hasil penelitian Siahaan (2022) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit Usaha Bah Birung Ulu. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,166. Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan, baik dari segi fasilitas, kenyamanan, maupun hubungan antarpegawai, semakin produktif dan efektif mereka. Hubungan ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik, terbukti menjadi strategi yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara optimal.

Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam dinamika perubahan lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pendekatan ini akan membantu memahami faktor-faktor psikologis dan sosial yang sulit diukur secara kuantitatif, serta memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana perubahan lingkungan kerja memengaruhi kinerja dalam jangka panjang.

REKOMENDASI

Direkomendasikan mengintegrasikan desain mixed-method dengan pendekatan longitudinal untuk menangkap dinamika temporal perubahan lingkungan kerja dan dampak jangka panjangnya terhadap kinerja. Tambahkan diversifikasi sampel dengan melibatkan karyawan dari berbagai unit kerja dan tingkat hierarki untuk meningkatkan representativitas temuan. Integrasikan pula variabel mediator seperti kepuasan kerja, motivasi, dan stres kerja melalui structural equation modeling (SEM) untuk memahami mekanisme kausal yang kompleks. Implementasikan observasi langsung kondisi lingkungan kerja fisik menggunakan instrumen terukur (ergonomi, pencahayaan, kebisingan) dan assessment psikososial workplace untuk mengevaluasi lingkungan non-fisik secara objektif.

PERNYATAAN

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak khususnya karyawan bagian tata usaha di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matinggi yang telah bersedia menjadi responden dan kooperatif selama penelitian berlangsung.

Pendanaan

Pendanaan mandiri.

Kontribusi Setiap Penulis

Peneliti, pembimbing, penguji, dan responden yang terkait (karyawan bagian tata usaha PT. Perkebunan Nusantara IV)

Pernyataan Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M.H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337- 348.

Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 90-100.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.

Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Sumatera Selatan. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 1(4), 12-19.

Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, 1(1), 49-59.

Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatera Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan,* 8(2), 104-113.

Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.

Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Shammout, M. (2021). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Internasional Modernisasi dalam Teknologi dan Sains Rekayasa*, 3 (11), 78-101.

Siahaan, T. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Bah Birong Ulu Kabupaten Simalungun. Wadah Ilmiah Penelitian Pengabdian untuk Nommensen, 1(1), 66-71.

Sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal Administration, Business & Organization*, 3(1), 1-6.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.

Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400.