

# Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPG & SPB Pada PT.Tirtakencana Tatawarna Karawang

<sup>1</sup>Siti Alfiah, <sup>2</sup>Junengsih, <sup>3</sup>Widya Lelisa Army

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

[121120031@pertiwi.ac.id](mailto:121120031@pertiwi.ac.id), [junengsih@pertiwi.ac.id](mailto:junengsih@pertiwi.ac.id), [widya.lelisa@pertiwi.ac.id](mailto:widya.lelisa@pertiwi.ac.id)

Submit : 31 Jul 2025 | Diterima : 07 Agust 2025 | Terbit : 09 Agust 2025

## ABSTRAK

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup sejauh mana keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain lingkungan kerja, dan faktor pribadi lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SPG & SPB PT.Tirtakencana Tatawarna Karawang. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dan penyebaran kuisioner, dan di olah menggunakan data statistik SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 54 karyawan. Dengan menggunakan regresi sederhana. Nilai signifikan sebesar 0,004 dan t tabel sebesar 1,994. Sebuah koefisien korelasi sebesar 0,683. Menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil dari penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh signifikan dan positif kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi (perusahaan) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sejenak kita berfikir, alangkah ruginya sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan aspek penting, saat ini Sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan dan peluang yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan pola kerja. Transformasi digital menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi, terutama dalam bidang teknologi informasi, komunikasi dan pemecahan masalah yang kompleks. Perusahaan pun semakin menyadari pentingnya *soft skill* seperti kepemimpinan kolaborasi, dan adaptabilitas. Selain itu keberagaman dan inklusi mulai menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM, menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan produktif.

Menurut (Junengsih *et al*, 2024). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang krusial dan strategis sebagai perancang, pelaksana, serta pengendali dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kehadiran manusia sebagai SDM dalam suatu organisasi menjadi elemen yang esensial dan sangat di perlukan untuk mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek paling vital dalam organisasi atau perusahaan, istilah ini mengacu pada seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan suatu organisasi, serta proses yang mengelola mereka, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kerja, dan pengembangan karier. Menurut (Cahya *et al*, 2021). Sumber daya manusia adalah elemen krusial bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Pelatihan dan

pengembangan memberikan manfaat besar bagi karyawan yang mengalami kekurangan dalam aspek kemampuan dan pengetahuan. Mengingat perkembangan zaman yang sangat cepat, pelatihan dan pengembangan memang sangat diperlukan, karena pendidikan formal yang telah diperoleh tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan posisi di perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Suasana yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta hubungan antar rekan kerja yang baik, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. sebaiknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Junengsih *et al*, 2022). Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kinerja, dan produktivitas. Menurut (Lam'ah Nasution, 2020). Lingkungan mencakup semua hal yang berada di luar perusahaan, namun memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut. Secara umum, perusahaan tidak dapat mengendalikan lingkungan, sehingga mereka perlu beradaptasi dengan kondisi yang ada. Lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas, dan kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan dalam rangka mendukung operasional perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Kinerja karyawan adalah satu faktor utama dalam mempertahankan konsistensi perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan pesaing, untuk membantu perusahaan mempertahankan pelanggan, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki tingkat kinerjanya tinggi. Seperti halnya perusahaan yang berkecimpung dalam pembuatan peralatan rumah tangga yang diuntut untuk memenuhi tuntutan pasar, terbuka terhadap teknologi baru agar mampu bersaing dengan produsen lain sehingga tidak kehilangan pelanggan (Arfah, 2021).

Menurut (Junengsih *et al*, 2024). Kinerja merujuk pada seberapa efektif, produktif, dan berkualitas hasil yang di capai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan atau meraih target yang telah di tetapkan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu tolok ukur penting untuk mengevaluasi kontribusi dan keberhasilan dalam suatu sistem kerja. Untuk itu, penilaian terhadap kinerja harus secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PT. Tirtakencana Tatawarna merupakan bagian dari avian grup adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi bahan bangunan dan furniture. Berlokasi di Cabang karawang Jl.Rengasdengklok No 183 Tunggak jati karawang, semua produk avian cat dan bahan bangunan lainnya terbuat dari bahan berkualitas dan premium yang berasal dari brand lokal indonesia, avian brand tidak lupa memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan toko bahan bangunan dan juga proyek.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan

dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (yoyo&april,2021) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana seorang karyawan dapat di pengaruhi untuk melaksanakan tanggung jawab yang di tunjuknya. Menurut (Isyandi 2024:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat, kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Genita G.lumintang, 2020) lingkungan kerja tentunya tidak hanya membicarakan tentang lingkungan fisik saja, akan tetapi juga di dalam nya terdapat lingkungan non fisik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal. Di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut (Estiana et al., 2023) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah pilar fundamental dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Karyawan yang mencapai Tingkat kinerja tinggi tidak hanya meingkatkan produktivitas Perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar, target, dan kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kepandaian dengan pekerjaan yang akan ia lakukan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat dicapai dan berjalan dengan baik, Rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja, yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pilar fundamental dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Karyawan yang mencapai Tingkat kinerja tinggi tidak hanya meingkatkan produktivitas Perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang. Menurut (Hartika *et al.*,2023) Kinerja yang baik menciptakan lingkungan kerja dinamis, meningkatkan daya saing organisasi, dan membuka peluang inovasi. Selain itu, kinerja karyawan yang konsisten juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan, memperkuat citra merk, dan meningkatkan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, memahami, mengukur, dan meningkatkan kinerja kinerja karyawan adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif, memastikan organisasi dapat berkembang dan beradaptasi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Menurut (Nengsih dkk, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang di harapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Menurut (Wijonarko *et al.*, 2022) kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) Kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja lebih di tekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan. Menurut Sutrisno (Pribadi, 2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Menurut Sugiyono (2022). Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah SPG & SPB PT.Tirtakencana Tatawarna Karawang pada tahun 2025 yang berjumlah 54 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi dalam penelitian adalah PT.Tirtakencana tatawarna. Populasi karyawan SPG & SPB Di PT. Tirtakencana Tatawarna sebanyak 54 Responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik *sampling insidental sampling*, isi dental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebutuhan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau isi dental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.(Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini sampel digunakan sebanyak 54 responden.

### Teknik Model Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147), dibawah ini merupakan Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini :

#### 1. Uji Validitas

Sebuah penulisan kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket, maka melakukan uji validitas adalah suatu keharusan. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Menyatakan bahwa, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment, namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian validitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan software spss versi 25.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai berbagai makna antara lain kepercayaan, keteladanan, keajengan, kestabilan, konsisten dan sebagainya. Sugiyono (2022:121) mengemukakan "instrumen reliabel artinya instrumen bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Artinya uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang di gunakan (dalam hal kuisisioner) dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Dalam proses SPSS metode yang sering di gunakan adalah dengan metode Alfa cronbach's. Uji reliabilitas dapat di lakukan secara sama-sama terhadap

seluruh butir soal. Namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian reliabilitas dalam penulisan ini di lakukan dengan bantuan *software* SPSS

Penelitian ini juga menggunakan metode Uji asumsi klasik merupakan rangkaian yang harus dipenuhi dalam Regresi Linier Berganda. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang dimaksudkan untuk menilai atau mendeteksi ada atau tidaknya permasalahan pada data yang memungkinkan dapat mengurangi hasil penelitian atau kesalahan prediksi pada model. Uji asumsi klasik yang diterapkan pada penelitian ini meliputi :

#### 1. Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau di ambil dari populasi normal. metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat di asumsikan berdistribusi normal. bisa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan untuk normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa di pastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak bertribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi-Square, kolmogorov smirnov, Liliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera, Uji Histogram, dan Uji normal P Plot.

#### 2. Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi dinyatakan tidak valid (tidak akurat) sebagai alat peramalan. Dalam statistik ada beberapa cara yang dapat di lakukan sebagai upaya mendeteksi ada gejala heteroskedastisitas atau tidak dalam model regresi, beberapa cara tersebut antara lain uji Glejser. Uji koefisien korelasi spearman, gambar scatterplots, dan uji park. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat gambar scatterplots dengan menggunakan bantuan software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel (5%) n =54	Keterangan
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja 1	.574	0.23	Valid
	Lingkungan kerja 2	.491		Valid
	Lingkungan kerja 3	.721		Valid
	Lingkungan kerja 4	.673		Valid
	Lingkungan kerja 5	.712		Valid
	Lingkungan kerja 6	.551		Valid
	Lingkungan kerja 7	.552		Valid
	Lingkungan kerja 8	.442		Valid
	Lingkungan kerja 9	.550		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel (5%) n =54	Keterangan
	Lingkungan kerja 10	.445		Valid
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan 1	.615	0.23	Valid
	Kinerja karyawan 2	.626		Valid
	Kinerja karyawan 3	.752		Valid
	Kinerja karyawan 4	.735		Valid
	Kinerja karyawan 5	.704		Valid
	Kinerja karyawan 6	.489		Valid
	Kinerja karyawan 7	.609		Valid
	Kinerja karyawan 8	.549		Valid
	Kinerja karyawan 9	.677		Valid
	Kinerja karyawan 10	.679		Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa  $r_{tabel}$  sebesar 0,23 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai pengumpul data.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja(X)	0,683	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,649		Reliable

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji Reliabilitas pada variabel lingkungan kerja ini nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,683 > 0.6 sehingga reliabel, dan kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,649 > 0.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan peneliti dinyatakan reliable sehingga item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Bagian ini memaparkan bagaimana gambaran data secara umum yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data. Berikut ini merupakan hasil dari Uji Normalitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31726419
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.066
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah 2025

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi data variabel responden dan independen yang kita pakai berdistribusi normal atau tidak. Alat analisis yang di gunakan adalah dengan uji *Kolmogorof Smirov (K-S)*. Berdasarkan data di atas, nilai Kolmogorov Smirnof adalah 0,096 dan nilai signifikan pada 0,100 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti  $H_0$  di tolak yang berarti data residual terdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta		
-2.913	1.301		-2.239	.028
-.089	.173	-.183	-.515	.608

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas metode Glejser diketahui nilai signifikansi variabel X adalah 0,608, nilai signifikansi variabel X ini  $> 0,05$ , maka disimpulkan bahwa data **tidak** mengalami **Heteroskedastisitas**, dengan kata lain tidak terjadi keragaman varian dari nilai residual terhadap semua pengamatan pada model regresi.

### Pembahasan

Apabila nilai signifikan suatu variabel lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtakencana tatawarna. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel X tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja(X) terhadap Kinerja Karyawan PT.tirtakencana tatawarna secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirtakencana tatawarna. Dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,998 dengan nilai sig, 0,004 yang artinya bernilai positif dan signifikan karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan nilai sig lebih kecil dari nilai sig,0,05. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X) secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian secara empiris menerima  $H_1$ , yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.tirtakencana Tatawarna (Y). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka kinerja Karyawan PT.tirtakencana tatawarna meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 54 responden yang bekerja di PT. Tirtakencana Tatawarna, dapat diambil kesimpulan. Lingkungan Kerja di PT. Tirtakencana Tatawarna secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja di PT. Tirtakencana Tatawarna berada pada kategori yang baik. Hal ini terungkap dalam hasil pengujian validitas dan reliabilitas semua pertanyaan yang mengevaluasi variabel lingkungan kerja yang telah terbukti fakta dan dapat diandalkan. Nilai korelasi dari item-item tersebut terhadap skor total menunjukkan konsistensi pendapat responden mengenai keadaan lingkungan kerja yang mendukung dari segi apapun antara lain baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis. Kinerja Karyawan di PT. Tirtakencana Tatawarna Kinerja para karyawan termasuk dalam kategori baik. Bukti ini muncul dari hasil validitas dan reliabilitas pada item-item variabel kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa seluruh alat ukur telah terbukti valid dan dapat dipercaya. Ini berarti, karyawan dapat mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta menunjukkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang ada. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai signifikansi sebesar 0,004 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,994. Sebuah koefisien korelasi sebesar 0,683 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Di sisi lain, koefisien determinasi sebesar 0,150 mengindikasikan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti di luar penelitian ini

## REFERENSI

- Ayuni, P., Junengsih, J., & Army, W. L. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fuji Kinzoku Indonesia Pada Departemen Quality Control. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Agustina, M, Krida P, (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Avian Brands <https://www.avianbrands.com>
- Annisa, (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Vol. 4 No. 1 (2025): *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*
- Danisa, Nurul Komari, (2023) Kajian Teori Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan
- Herry, H. Krisnandi, (2021) Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Inayah, (2024) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- I made, Sandi R, Ni Wayen, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021*, Vol. 1 (No. 3): Hal 834-843
- Irawan, T., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (n.d.). Peran budaya organisasi dalam hubungan sosial di PT. Tirtakencana Tatawarna. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*.
- Juliani, E., Hidayati, A., & Fauzan. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirtakencana. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(2).
- Junengsih, J., Setiowati, D., Darka, D., & Rustomo, R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pramudi Mikrotrans JakLingko 75 Jakarta Timur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 10094-10108.
- Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan BBC ETS. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112-2120.
- Kusumastutia, Novia, Deni (2019) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta

- Manajemen, R. L. (2018). Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*,
- Rennie, (2024) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/issue/view/33>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan,2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods) (Sugiono (ed.)). Alfabeta Bandung.
- Serly tiva, P, (2025) Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Wijonarko *et al* (2022). Tujuan Kinerja