

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA KABUPATEN TABALONG

Delta Nur Anisa* ; Saroyo
deltaanisa9@gmail.com ; roykelua@gmail.com

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 71571
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong dan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak dan tetap PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong yang berjumlah sebanyak 47 responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik sampel jenuh. Teknik analisis data diuji dengan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, dan uji Asumsi klasik yang terdiri uji normalitas, regresi linear, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong dan besarnya pengaruh lingkungan kerja 13,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kuantitatif.

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM INDONESIA, TABALONG REGENCY

ABSTRACT

Employee performance refers to the work results achieved by an individual in carrying out their duties and responsibilities, both in terms of quality and quantity, in accordance with established standards. This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Tabalong Regency, and to ascertain the magnitude of this influence. This research used a quantitative approach. Data was collected through observation and questionnaires. The population and sample consisted of all contract and permanent employees of PT. Telkom Indonesia, Tabalong Regency, totaling 47 respondents. The measurement scale used was the Likert scale. Saturated sampling was employed as the sampling technique. Data analysis techniques included descriptive statistical analysis, validity testing, reliability testing, and classic assumption tests, which comprise normality testing, linear regression, t-test, and the coefficient of determination test. The results of this study indicate that there is an influence of the work environment on employee job satisfaction at PT. Telkom Indonesia, Tabalong Regency. The magnitude of the work environment's influence on employee performance is 13.4%, while the remaining 86.6% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Quantitative*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang di perlihatkan oleh karyawan (Adhari 2020). Berdasarkan hasil survei (Kompasiana. Com, 2023) di dunia kerja sering menemui fenomena kompleks yang berkaitan dengan berbagai problematika. Karyawan atau pegawai disebuah perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan, mulai dari beban kerja yang berlebihan, tumpukan tugas, masalah seputar gaji, suasana kerja yang tidak kondusif, serta penurunan kinerja juga kerap menghampiri banyak pegawai, baik di sector swasta maupun negeri hingga perhatian yang kurang terhadap kesejahteraan. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan seberapa baik seseorang memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai pencapaian karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta kontribusi positif yang mereka berikan kepada organisasi. Dalam proses ini, penting untuk memastikan bahwa pengukuran kinerja didasarkan pada parameter yang jelas dan objektif. Beberapa perusahaan menerapkan berbagai metode penilaian, termasuk evaluasi oleh atasan, penilaian diri oleh karyawan, dan terkadang melibatkan umpan balik dari rekan-rekan kerja. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah berdasarkan penelitian dari (Nabawi, 2019), yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja,

Kepuasan kerja, Beban kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut (Akhirian & Risal, 2023), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, diindikasikan masalah dalam Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Maka diidentifikasi permasalahan yang muncul sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak kondusif
2. Beban kerja rendah
3. Kepuasan kerja rendah
4. Gaya kepemimpinan yang tidak ideal
5. Motivasi kerja rendah

Dari beberapa faktor di atas, Peneliti tertarik memilih Variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Panjaitan 2017). Lingkungan kerja mencakup semua situasi peristiwa, manusia dan faktor lain yang mempengaruhi cara individu hidup atau bekerja (Gumelar, 2020)

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat tujuan dalam masalah ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Teoritis, Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan diharapkan sebagai saran pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dapat dipelajari di bangku perkuliahan.
2. Praktis, Bagi Stia Tabalong sebagai bahan referensi perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti lain yang memiliki objek penelitian yang sama. Bagi perusahaan sebagai bahan informasi dan memberikan saran bagi pihak perusahaan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk mengeksplorasi variable lain selain lingkungan kerja yang mungkin akan berpengaruh terhadap hasil penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajmen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber daya manusia

Menurut (Novitasari, et al., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut (Darmadi, 2020) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya

manusia dalm organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara cepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut (Sutrisno, 2009), Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
 2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
 3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
 4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
 5. Mengenai berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
 6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
 7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia
- #### c. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan

sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2019) antara lain:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada secara baik. Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, seperti jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta skill yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.
2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat manajemen sumber daya manusia yang baik tentu akan proposionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat.
3. Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi format tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatannya serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.
4. Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan

husus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah di duduki.

5. Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

b. Tujuan Lingkungan kerja

Tujuan Lingkungan kerja menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetralkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut (Putra, et al., 2013) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih

rendah karena menurunnya pengajuan klaim

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2019):

1. Gedung atau bangunan kantor
2. Ruang Pekerjaan yang luas
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Ventilasi udara untuk pencahayaan dari luar
5. Terdapat tempat ibadah untuk sarana keagamaan atau mushola
6. Terdapat sarana transportasi kendaraan untuk pegawai

e. Indikator indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini seperti Suasana tempat kerja yang nyaman, terjaganya kebersihan lingkungan kerja, dan pencahayaan yang cukup.
2. Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja seperti senyum, sapa, menjaga komunikasi yang baik, saling membantu, dan bersikap positif.
3. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang

digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Seperti tersedianya sarana atau komputer, ATK dll untuk mempermudah aktivitas bekerja, dan tersedianya tempat beribadah. Sedangkan menurut (Mardika, 2020) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan
2. Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.
3. Sirkulasi udara Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi
4. Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja

3. Kinerja karyawan

a. Definisi Kinerja karyawan

Menurut (Adhari, 2019) dalam (Husna & Prasetya, 2020) bahwasannya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut.

b. Tujuan Kinerja karyawan

Menurut (Fahmi, 2014) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja karyawan.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

c. Manfaat kinerja karyawan

Menurut (Rivai, 2011) dalam (Alam & Sarpan, 2024) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi

d. Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Wirawan, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi
Dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan

organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi Adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor Internal Karyawan Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang di peroleh ketika ia berkembang . Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan..

e. Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Robbins, 2015), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut:

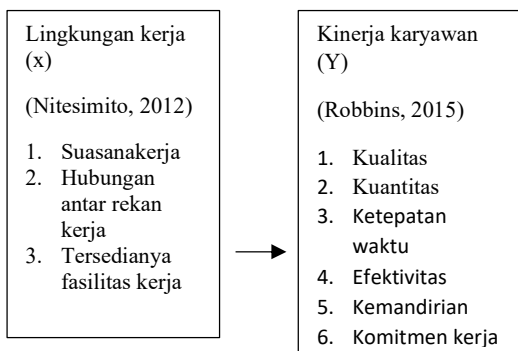
6. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan.
7. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penelitian atau lainnya.

8. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
9. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
10. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
11. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
12. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
13. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
14. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kerangka konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 1 Karangka Konseptual



Sumber: Data diolah 2025

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Ha: Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong
- H₀ : Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian Teori

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019), mendefinisikan metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 47 responden yang terdiri dari karyawan kontrak dan tetap.

Sampel

Sampel yaitu sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dengan memiliki karakter serta sifat yang representatif sehingga dapat mewakili semua populasi yang nantinya akan diteliti (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh menurut (Sugiyono, 2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Adapun kriteria dalam pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong

Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarikan kepada responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi dan metode kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengetahui jumlah karyawan serta informasi tentang karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan dibagikan kepada responden sesuai dengan sampel yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 29, yang terdiri dari uji deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum, dan nilai maksimum.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Lingkungan kerja (x)

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X.1.1	47	4	5	4.38	.491
X.1.2	47	2	5	4.09	.503
X.1.3	47	2	5	4.19	.576
X.2.1	47	3	5	4.45	.544
X.2.2	47	1	5	4.40	.712
X.2.3	47	3	5	4.40	.538
X.2.4	47	3	5	4.38	.573
X.2.5	47	3	5	4.36	.529
X.3.1	47	3	5	4.38	.610
X.3.2	47	2	5	4.43	.617
Total	47	35	50	43.47	3.432

Sumber : Output SPSS 29, Data Primer yang diolah (2025)

Adapun hasil total statistik deskriptif variabel lingkungan kerja (X) dari 47 data responden mempunyai nilai minimum sebesar 35 dan nilai maximum sebesar 50 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 43,47 pada standar deviasi yaitu sebesar 3,342. Nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi yaitu $43,47 > 3,342$ artinya bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kinerja karyawan (Y)

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y.1.1	47	3	5	4.43	.580
Y.1.2	47	3	5	4,32	.556
Y.2.1	47	2	5	4,17	.670
Y.2.2	47	2	5	3.96	.598

Y.3.1	47	2	5	4.32	.779
Y.3.2	47	2	5	3.94	.734
Y.4.1	47	4	5	4.38	.491
Y.4.2	47	3	5	4.34	.600
Y.5.1	47	3	5	4.36	.640
Y.5.2	47	3	5	4.45	.583
Y.6.1	47	3	5	4.72	.452
Y.6.2	47	3	5	4.28	.649
Total	47	45	60	51,66	3.332

Sumber : Output SPSS 29, Data Primer diolah (2025)

Adapun hasil total statistik deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) dari 47 data responden mempunyai nilai minimum sebesar 3 dan nilai maximum sebesar 5 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 4,32 pada standar deviasi yaitu sebesar 0,580. Nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi yaitu $4,32 > 0,580$. artinya bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa besar variasi data, dimana jika nilai standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata (*mean*) berarti nilai *mean* merupakan representasi yang buruk dari kelemahan data. Namun, jika nilai standar deviasinya lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*), hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

2. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Uji validitas adalah menunjukan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *person correlation*. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree offreedom* ($df = n-2$), dengan keterangan *n* adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 47, maka

besarnya df adalah 45 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,287.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1.1	0,446	0,2876	Valid
X.1.2	0,316	0,2876	Valid
X.1.3	0,778	0,2876	Valid
X.2.1	0,701	0,2876	Valid
X.2.2	0,722	0,2876	Valid
X.2.3	0,731	0,2876	Valid
X.2.4	0,703	0,2876	Valid
X.2.5	0,732	0,2876	Valid
X.3.1	0,432	0,2876	Valid
X.3.2	0,428	0,2876	Valid

Sumber: *Output* SPSS 29, Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel Lingkungan kerja (X) yang terdiri dari 10 item pernyataan terhadap 47 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai pearson *correlation* (r hitung) > nilai (r table) yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut (Sugiyono, 2019) yaitu apabila r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Item pernyataan X. 1.1 memiliki nilai r hitung 0,446 > r tabel 0,287 , X.1.2 memiliki nilai r hitung 0,316 > r tabel 0,287, X.1.3 memiliki nilai r hitung 0,778 > r tabel 0,287, X.2.1 memiliki nilai r hitung 0,701 > r tabel 0,287, X.2.2 memiliki nilai r hitung 0,722 > r tabel 0,287, X.2.3 memiliki nilai r hitung 0,731 > r tabel 0,287, X.2.4. memiliki nilai r hitung 0,703 > r tabel 0,287 dan X.2.5 memiliki nilai r hitung 0,732 > r tabel 0,287, X.3.1 memiliki nilai r hitung 0,432 > r tabel 0,287, X.3.2. memiliki nilai r hitung 0,428 > r tabel 0,287. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X) adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja karyawan

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y.1.1	0,441	0,2876	Valid
Y.1.2	0,572	0,2876	Valid
Y.2.1	0,419	0,2876	Valid

Y.2.2	0,395	0,2876	Valid
Y.3.1	0,489	0,2876	Valid
Y.3.2	0,334	0,2876	Valid
Y.4.1	0,603	0,2876	Valid
Y.4.2	0,497	0,2876	Valid
Y.5.1	0,517	0,2876	Valid
Y.5.2	0,412	0,2876	Valid
Y.6.1	0,412	0,2876	Valid
Y.6.2	0,296	0,2876	Valid

Sumber: *Output* SPSS 29, Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan table 4. diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan terhadap 47 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai pearson *correlation* (r hitung) > nilai (r tabel) yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut (Sugiyono, 2019) yaitu apabila r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Item pernyataan Y.1.1 memiliki nilai r hitung 0,441 > r tabel 0,2876, Y.1.2 memiliki nilai r hitung 0,447 > r tabel 0,2876, Y.2.1 memiliki nilai r hitung 0,572 > r tabel 0,2876, Y.2.2 memiliki nilai r hitung 0,419 > r tabel 0,2876, Y.3.1 memiliki nilai r hitung 0,395 > r tabel 0,2876, Y.3.2 memiliki nilai r hitung 0,489 > r tabel 0,2876, Y.4.1 memiliki nilai r hitung 0,334 > r tabel 0,2876, dan Y.4.2 memiliki nilai r hitung 0,603 > r tabel 0,2876, Y.5.1 memiliki nilai r hitung 0,497 > r tabel 0,2876 dan Y.5.2 memiliki nilai r hitung 0,517 > r tabel 0,2876. Y.6.1. memiliki nilai r hitung 0,412 > r tabel 0,2876, Y.6.2 memiliki r hitung 0,296 > r tabel 0,2876. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) adalah valid.

3. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019), Selain harus valid, instrument penelitian juga harus reliabel yaitu sejauh mana suatu pengukuran dapat diandalkan. Uji realibilitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujian reliabilitas menurut (Sugiyono, 2019) yaitu jika *Cronbach alpha* > nilai signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel

Tabel 5 Uji Realibilitas Data

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.802	10	Reliabel

Tabel 6. Uji Realibilitas Data

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.650	12	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS 29, Data Primer diolah 5. (2025)

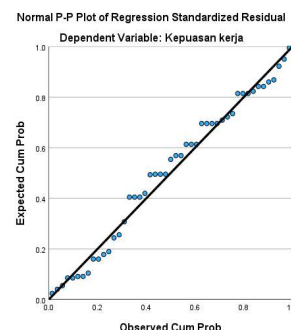
Berdasarkan tabel 5 diatas mengenai hasil uji reliabelitas variabel lingkungan kerja (X) dengan jumlah sepuluh item pernyataan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > nilai signifikan yaitu 0,60 yaitu 0,802 > 0,60 yang artinya sesuai dengan kriteria pengujian realibilitas menurut (Sugiyono, 2019) ialah apabila hasil *Koefisien Alpha* lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,60, maka kuesioner tersebut reliabel. Begitu pula, pada tabel 6 diatas mengenai hasil uji realibilitas variabel kepuasan kerja (Y) dengan jumlah sepuluh item pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,856 > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan menguji apakah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2019). Uji normalitas dapat diuji dengan analisis grafik *P-P Plot* dan analisis

statistik yaitu uji *Kolmogrov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 29 maka didapat *output* pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik *P-P Plot*



Grafik *P-P Plot* dinyatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal (Ghazali, 2018). Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik *P-P Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, grafik *P-P Plot* diatas menunjukkan bahwa model regresi lingkungan kerja dan kepuasan kerja keduanya berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06666094
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.078
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.146 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig	.114
	Lower Bound	.106

99% Confidential Interval	Upper Bound	.122
---------------------------	-------------	------

Test distribution is Normal.

- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Sumber: *Output* SPSS 29, Data Primer diolah (2025)

Dalam uji *kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat pada asymp. Sig. (2- tailed). Apabila signifikan $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa *output* menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,146. Dengan demikian $0,146 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel indenpenden dengan satu variabel dependen dengan persamaan regresi ialah $Y = \alpha + bX$, dengan keterangan a adalah konstanta dan b adalah koefisien regresi (Sugiyono, 2019), adapun hasil pengujian regresi linear sederhana menggunakan SPSS 29 ialah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeff icient s	t	Sig.
1	Const anta	B	Std. Error	Beta		
	Lin gku nga n ker ja	35.170	5.808		6.055	<.001
		.379	.133	.391	2.848	<.007

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)
Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Output* SPSS 29, Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis regresi linear sederhana

diperoleh koefisien regresi untuk variabel bebas lingkungan kerja (X) adalah 0,379 dengan konstanta sebesar 35.170 sehingga perumusan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

$$= 35,170 + 0,379 X$$

Sesuai dengan perumusan garis regresi yang diperoleh, maka model persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta α bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 2,445, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel indenpenden (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau kepuasan kerja sebesar 2,445
- Nilai koefisien regresi variabel X (Lingkungan kerja) adalah 0,908 bernilai positif, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,908.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel indenpenden dan variabel dependen, dimana salah satu variabel indenpendennya dibuat tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeff icient s	t	Sig.
1	Const anta	B	Std. Error	Beta		
	Lin gku nga n ker ja	2.445	4.512		.591	.591
		.908	.103	.794	<.001	<.001

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja (Y)
Kinerja karyawan (Y)

Sumber: *Output* SPSS 29, Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signitifikan pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $8,775 > \text{nilai t-tabel } 2,01410$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signitifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen memengaruhi variabel dependen, semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.134	3.101
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: *output SPSS 29, Data Primer diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 9 diatas, menurut (Pallant, 2020) ialah jika jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100, maka *Model Summary* yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) ialah sebesar 0,634% atau sebesar 63,4% dengan hubungan tergolong hubungan kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan kerja sebesar 63,4% terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Adapun sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 29, hasil analisis statistik deskriptif terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja (X)

yang telah dikumpulkan, nilai tertinggi ada pada indikator pertama dalam item pernyataan keempat (X.1.4) yang berisi "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja" memiliki nilai *mean* sebesar 4,45 yang artinya responden atau karyawan PT. Telkom Indonesia (Tanjung) Kabupaten Tabalong memiliki hubungan kerja yang baik terhadap rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik sangat penting bagi karyawan PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Sementara nilai terendah ada pada indikator pertama dalam item pernyataan kedua (X.1.2) yang berisi "Kebersihan lingkungan kerja di tempat saya bekerja selalu terjaga" memiliki nilai *mean* sebesar 4,09 yang artinya kebersihan lingkungan kerja tidak terjaga dengan baik di PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memperhatikan kebersihan lingkungan jika mereka berada di lingkungan kerja.

Sementara, hasil analisis statistik deskriptif terhadap item pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) yang telah dikumpulkan, nilai tertinggi ada pada indikator kelima pada item pertama Y.6.1 yang berisi "Saya memiliki kepercayaan diri dan tanggung jawab terhadap nilai-nilai perusahaan" memiliki nilai *mean* sebesar 4,72 yang artinya responden atau karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong merasa bahwa mereka memiliki kepercayaan diri dan tanggung jawab terhadap nilai-nilai perusahaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri dan tanggung jawab terhadap nilai-nilai perusahaan di PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Sementara nilai terendah ada pada indikator kedua dalam item kedua Y.4.1 yang berisi "Atasan mampu menguraikan dan menganalisis masalah secara efisien" memiliki nilai *mean* sebesar 4,38 yang artinya Atasan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong belum mampu menguraikan dan menganalisis masalah secara efisien kepada karyawan .

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada table *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama

menunjukkan nilai konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien regresi variabel indenpenden. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,379 dengan konstanta sebesar 35,170. Sehingga, model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 35,170 + 0,379 X$. Persamaan ini dapat diinterpretasikan konstanta (a) : 35,170, nilai konstanta bernilai positif artinya jika tidak terjadi perubahan variabel indenpenden (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau kinerja karyawan adalah sebesar 35,170. Sementara koefisien b: 0,379 bernilai positif, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu nilai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong sebesar 0,379 dan sebaliknya jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan satu nilai, maka akan menurunkan kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong sebesar 0,379. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong.

Sementara uji hipotesis yaitu uji t dengan menggunakan SPSS 29 dari hasil Olah data tabel *coefficients*, maka diperoleh nilai statistik uji t variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 2,848 dengan signifikan 0,007. Koefisien hasil uji t dari lingkungan kerja menunjukkan tingkat signifikan 0,007 yaitu lebih besar dari 0,05 dan t-hitung yang didapat ialah sebesar 2,848, sedangkan untuk mengetahui nilai t-tabel maka digunakan rumus $t\text{-tabel} = t(a/2; n-k-1)$ dengan keterangan n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen dan a adalah nilai signifikansi. Jadi, t (0,05/2 ; 47-1-1) yang artinya 0,025 ; 45, sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 2,01410. Karena nilai t-hitung > nilai t-tabel yaitu $2,848 > 2,01410$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja

(X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong.

Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu Adjusted R Square adalah sebesar 0,134, artinya hubungan tergolong lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Telkom Indonesia (Tanjung) Kabupaten Tabalong adalah sebesar 0,134 atau 13,4%, adapun sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019), hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang.

Kemudian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ismoyo, 2023). Hasil penelitian di tunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan yang sudah dilaksanakan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 33% dan koefisien determinasi 57% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat bagus dan baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada perusahaan sumber rejeki.

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan

bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh factor lain.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akhirian & Risal, 2023), Hasil analisis uji T menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diketahui nilai thitung (1.612) < ttabel 2.001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (XI) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatra utara.

Kemudian, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sarip & Mustangin, 2023), Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dari variabel lingkungan kerja yang dinotasikan dalam besarnya *R square* sebesar 0,012 atau 0,12% artinya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 1,2% sedangkan sisannya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak di perhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Robbins, 2015) bahwan kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong di pengaruhi oleh Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,134 terhadap Kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong dengan presentase sebesar 13,4% adapun sisa 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SARAN - SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia (Tanjung) Kabupaten Tabalong, ialah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan kualitas hubungan yang baik dengan rekan kerja, disarankan kepada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong untuk mengargai dan menghormati satu sama lain tanpa memandang status atau agama masing-masing
2. Untuk meningkatkan kebersihan lingkungan kerja agar selalu terjaga, disarankan kepada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong menyediakan jasa officeboy kebersihan
3. Untuk mempertahankan rasa kepercayaan diri dan tanggung jawab terhadap nilai-nilai perusahaan, disarankan kepada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong untuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik terhadap nilai-nilai perusahaan
4. Untuk meningkatkan atasan dalam menguraikan dan menganalisis masalah secara efisien, disarankan kepada PT. Telkom Indonesia Kabupaten Tabalong untuk dapat memberikan dorongan komunikasi terbuka, memberikan feedback konstruktif, dan membantu mereka memahami cara mengidentifikasi dan menganalisis masalah secara sistematis.
5. Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi serta sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya

dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan: Lingkungan kerja, Beban kerja, Kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi

DAFTAR PUSTKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *unismuh*, 288-298.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis da Manajemen, Vol.2, No.1*, 27-36.
- Alam, I. K., & Sarpan. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen, Vol.11, No. 1*, 119-129.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3 (3), 240-247.
- Darmadi. (2022). Manajemen sumber daya manusia meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equatur Journal of Management and Entrepreneurship (EMJE)*, 10 (02).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program SPSS (Edisi ke 4 ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, i. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gumelar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Universitas Batanghari Jambi.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Tinauna dari Dimensi iklim Oranisasi, Kreativitas dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Ismoyo, F. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di sumber rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat, Vol.1 No. 1*, 55-72.
- Jayanti, N.P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Negri di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Education on Social Science*, 2 (1), 35.
- Mardika, N. (2020). Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalial*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister, Vol 2, No 2*, 2632-2634.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16 (1), 198 - 213.
- Pallant. (2020). *SPSS Survival Manual A Step by Step Gide to Data Analysis Using IBM SPSS 7th Edition New York*. Routledge Taylot & Francid Group.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja. *Manajement Analysis Journal*, 1-12.
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (1), 1-8.

- Ratna wijayanti, Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Kuantitatif (Edisi ke tiga cetakan pertama)*. Jawa Timur: Widyagama.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafino Persada .
- Shoklihah, Parimita, & Lubis. (2022). Pengaruh Keterikatan karyawan dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, Volume 3 No. 2*, 327-339.
- Siagian, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, Ed. 1, Cet. 27*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, CAPS*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, e. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, H, & Donni, J.P. . (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta .
- Shoklihah, Parimita, & Lubis. (2022). Pengaruh Keterikatan karyawan dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, Volume 3 No. 2*, 327-339
- Siagian. (2002). *Analisi Produktivitas Kerja Pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial R*.
- Wirawan . (2021). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Salemba Empat: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. in Auditing dan Jasa Assurance.