

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA BUKAE KABUPATEN LUWU UTARA

Aldi¹, Dirham², dan Sari Ratna Dewi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

¹aldi@student.umpalopo.ac.id; ²dirhamlatif74@gmail.com, ³sariratnadewi@umpalopo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif populasi penelitian ini adalah kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. Sampel pada penelitian ini di ambil menggunakan metode sample jenuh. Ukuran sampel ini di ambil sebanyak 78 sampel namun yang kembali hanya 60 sampel. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana dengan alat analisis program SPSS (Statistical Program For Social Science) 2023. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, PDAM, Regresi Linier Sederhana

Abtrack

This research aims to determine the influence of work motivation and organizational culture on employee performance at PDAM Tirta Bukae North Luwu. The study employs a quantitative method approach, and the research population consists of employees' performance at PDAM Tirta Bukae North Luwu. The sampling method used in this research is saturated sampling. A total of 78 samples were taken, but only 60 samples returned. To test the hypotheses, this research uses the simple linear regression analysis technique with the SPSS (Statistical Program for Social Science) 2023 software as the analytical tool. The research results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, PDAM, Simple Linear Regression Analysis

PENDAHULUAN

Kabupaten Luwu Utara adalah salah satu Daerah Tingkat II di Indonesia. Masamba adalah ibu kota kabupaten ini. Kabupaten Luwu Utara, yang dibentuk oleh UU No. 19 tahun 1999, merupakan bagian dari Kabupaten Luwu dan memiliki luas 14.447,56 km² dan sekitar 450.000 orang tinggal di sana. Namun, pada tahun 2003, Kabupaten Luwu Timur dimekarkan kembali dan sekarang memiliki luas 7.502,58 km² dan penduduk 327.820 orang (2022).

Dengan luas 7.502 km², Kabupaten Luwu Utara terletak di 20°30'45" sampai 2°37'30" Lintang Selatan dan 119°41'15" sampai 12°43'11" Bujur Timur. Kabupaten Luwu Utara adalah wilayah Sulawesi Selatan yang paling utara. Dengan luas antara 0 dan 3016 meter persegi, ini terdiri dari pantai, dataran rendah, dan pegunungan. Area selatan dekat dengan Teluk Bone. Pegunungan dengan gunung menjulang seperti Gunung Tolangi, Gunung Balease, Gunung Kabentou, Gunung Kambuno, Gunung Tusang, dan Gunung Tantangguntua membentuk sebagian besar wilayah. Di wilayah ini ada banyak sungai besar, seperti Sungai Salu Rongkong, Sungai Salu Kula, Sungai Salu Balease, Sungai Salu Karama, dan Sungai Salu Lodang.

Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam operasional perusahaan. Manajemen SDM yang efektif akan memastikan perusahaan berjalan efisien untuk mencapai tujuan, termasuk meraih laba. Orientasi pada laba mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan produk, menjadikannya menarik bagi konsumen. Kinerja sumber daya manusia menjadi penentu utama kualitas dan pelayanan produk, serta berpengaruh pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai laba maksimal.

Lingkungan kerja yang baik berperan krusial dalam kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks, organisasi perlu mengakui bahwa lingkungan kerja bukan hanya tempat tugas rutin, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan kinerja individu (Lestary and Chaniago, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam membina kualitas pemikiran dan kinerja secara terus-menerus (Arjun, Pradana and Suarmana, 2022). Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi faktor kritis dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi (Setiawan, 2018)

Organisasi dengan lingkungan inklusif dan perhatian pada kebutuhan psikologis karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas, serta berpengaruh positif pada kinerja (Azikin, Ilyas and Asiz, 2019). Lingkungan kerja yang baik, melibatkan aspek fisik, sosial, dan psikologis, memiliki dampak signifikan terhadap kreativitas dan kinerja karyawan, pentingnya pemberian penghargaan (Widhiastana, Wardana and Sudibya, 2017). Penting bagi organisasi memahami faktor-faktor pembentuk lingkungan kerja dan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produksi, kinerja, efektivitas, dan mengurangi biaya (Raziq and Maulabakhsh, 2015)

Penelitian ini akan menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Kinerja yang baik memberikan keuntungan, sementara kinerja buruk dapat menyebabkan kerugian materil dan nonmateril bagi perusahaan (Ahmad, 2019). Dalam era teknologi terkoneksi, menciptakan lingkungan yang memfasilitasi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi krusial. Karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan pemahaman tugas yang baik, yang diperoleh melalui persiapan awal dan bimbingan dari perusahaan (Citraningtyas, Djastuti, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas, diperoleh melalui penyelesaian tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Burhannudin, Zainul and Harlie, 2019).

Penelitian ini mengakui dinamika unik lingkungan kerja setiap organisasi dan mempertimbangkan variasi antarindustri dan jenis pekerjaan. Kesesuaian lingkungan kerja

memiliki dampak jangka panjang, di mana lingkungan yang kurang baik dapat menguras tenaga kerja dan waktu, menghambat efisiensi sistem kerja (Azikin, Ilyas, Asiz, 2019). Dengan pemahaman mendalam terhadap konteks spesifik, penelitian ini bertujuan memberikan pandangan komprehensif tentang interaksi faktor-faktor lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja, adalah penilaian prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab (Handayani, Kristianto, Astuti, 2014). Kesuksesan perusahaan tercermin dalam kinerja optimal pegawai, menekankan pentingnya unjuk kerja yang optimal dari setiap karyawan (Marlius and Sholihat, 2022).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berharga untuk pemangku kepentingan, termasuk manajemen organisasi, praktisi SDM, dan peneliti, dengan memahami hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja, termasuk mengatasi beban kerja yang menimbulkan stres bagi pekerja (Suparman, 2020), diharapkan mendukung pengembangan kebijakan dan strategi organisasional yang efektif. Kinerja digunakan sebagai penilaian efektivitas dan efisiensi berdasarkan kriteria organisasi (Indra Permadi, 2017). Selain kompensasi, lingkungan kerja menjadi faktor kunci yang berpengaruh pada kinerja karyawan jika kondisinya baik (Capestrano Dionisius, Wahyu Handaru, Wiradendi Wolor, 2023).

Penilaian kinerja karyawan di PDAM menjadi krusial bagi instansi atau organisasi, dengan faktor-faktor seperti kualitas pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja sebagai penentu utama. Jika terjadi penurunan dalam komponen-komponen tersebut, langkah segera dalam mencari faktor penyebab diperlukan. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya mendukung pertumbuhan perusahaan, tetapi juga menjadi kunci bertahan dalam persaingan bisnis yang dinamis.

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan adalah kunci manajemen karyawan yang efektif. Fokus pada unsur-unsur baik fisik maupun non fisik dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan dampak positif, meningkatkan produktivitas, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan membuat karyawan merasa senang. Tingkat produktivitas yang tinggi menjadi dambaan setiap perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menulis penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara"

LITERASI

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya (Nitisemito, 2006). Kondisi lingkungan kerja, menurut Yasa & Utama (2014), memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti yang disebut oleh Marlius dan Sholihat (2022), dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan positif memengaruhi kinerjanya.

Manajemen harus serius memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, karena, meskipun tidak terlibat langsung dalam produksi, lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada karyawan yang menjalankan proses tersebut (Aji, Suryoko, & Budiarmo, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan optimalitas bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2021), dengan dampak langsung pada kinerja organisasi melalui penyelesaian tugas oleh para pegawai (Desi Saputra Rafiie, 2018).

Lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kesehatan, keamanan, dan kenyamanan karyawan, dapat meningkatkan semangat, kehadiran, dan kinerja serta mencegah stres (Saleh, Mashita, & Anggresta, 2019; Potu, 2013). Dalam konteks ini, peran lingkungan kerja menjadi kunci dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan, kenyamanan, dan ekspresi nilai-nilai serta sikap yang dimiliki karyawan terhadap organisasi (Rahmawati, Swasto, & Prasetya, 2014).

ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Siagian and Khair, 2018). Semua hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan mempengaruhi satu atau lebih individu (kelompok) yang terlibat dalam aktivitasnya disebut lingkungan kerja (Sinaga Jhonni, 2023). Sebaliknya, produktivitas dan kinerja karyawan akan menurun jika lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka (Karina, Gadzali, dan Budiarti, 2020)

2. Kinerja Karyawan

Optimalisasi kinerja pegawai merupakan harapan semua pihak, namun realitas lapangan menunjukkan adanya pegawai yang belum mencapai tingkat kinerja optimal (Rahma, Magdalena, & Budi, 2021). Kinerja, sebagai perilaku organisasi, langsung terkait dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Piantara et al., 2021). Sebagai ukuran hasil kerja, kinerja dapat menggambarkan kualitas dan kuantitas prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya (Parashakti & Putriawati, 2020)

Kinerja karyawan sangat krusial bagi organisasi mencapai tujuannya, sehingga diperlukan berbagai kegiatan untuk meningkatkannya (Rahmawati et al., 2021). Pengembangan kinerja dapat dilakukan dengan membayar kompensasi sesuai kondisi pasar, menciptakan lingkungan aman dan berkeluarga, serta memenuhi kebutuhan keluarga karyawan (Citraningtyas & Djastuti, 2017; Aityan & Gupta, 2011). Penilaian kinerja pegawai adalah evaluasi sistematis terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri (Widari, 2016).

Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang mencakup perilaku, proses, dan pencapaian hasil pekerjaan dalam organisasi (Hartati, Ratnasari, & Susanti, 2020). Standar kinerja menetapkan tingkat yang diharapkan untuk menilai pencapaian tujuan atau target tertentu (Nina Andriyani, 2020). Penilaian kinerja, baik di sektor pemerintahan maupun pelayanan publik, penting untuk mengevaluasi kualitas, kuantitas, efisiensi pelayanan, memotivasi pelaksana, memantau kontraktor, mengatur anggaran, mendorong perbaikan kebutuhan masyarakat, dan menuntut peningkatan pelayanan (Danthi, 2017).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka, tingkat usaha yang dicurahkan untuk pekerjaan mereka, dan dukungan dari perusahaan (Kasus et al., 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja internal meningkatkan kinerja karyawan (Yani et al., tanpa tanggal). Seorang pekerja akan melihat peningkatan kinerja jika mereka dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tempat kerja yang nyaman diperlukan (Sari, Megawati, and Heriyanto, 2020). Kinerja karyawan harus dikaitkan dengan keahlian, motivasi, dan peluang (Nugraheni, Pawenang, and Mursito, 2022).

INDIKATOR

Tabel 1.1 Indikator

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Lingkungan kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas • Ukuran ruangan/ruang kerja • Desain ruangan/ tata warna • Keamanan • Pencahayaan /penerangan • Sirkulasi udara 	LK 1 LK 2 LK 3 LK 4 LK 5 LK 6	(Sedarmayanti 2017)
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektifitas • Kemandirian 	KK 1 KK 2 KK 3 KK 4 KK 5	(Robbins, 2016)

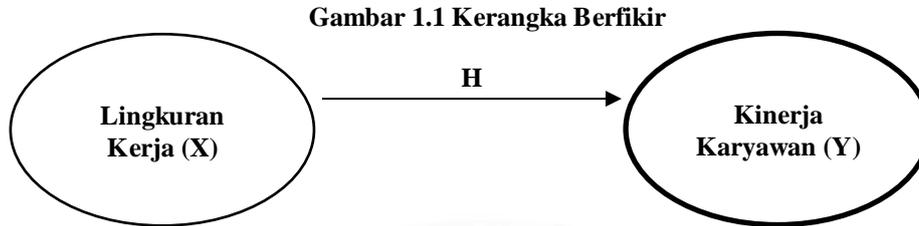
METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan Di PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara, menggunakan pendekatan observasional dengan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif, fokus pada data primer berupa pernyataan yang dinilai secara statistik. Jumlah seluruh sampel di PDAM 78 namun yang di ambil Sampel sebanyak 60 responden dipilih melalui metode sampel jenuh, dan penyebaran kuesioner dilaksanakan pada bulan Januari 2024, Tujuannya adalah mengevaluasi hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,

Menggunakan uji Validitas, Reabilitas, koefisien korelasi, determinasi, uji T dan regresi. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban karyawan, dan data diolah menggunakan SPSS 22 dan Microsoft Excel sebagai alat bantu analisis.

HIPOTESIS KERANGKA BERPIKIR

Kerangka pemikiran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta bukae Kabupaten Luwu Utara ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis penelitian dibuat berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan penelitian sebelumnya, serta tujuan penelitian:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1.2 Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X)	X.1	0,550	0,254	Valid
		X.2	0,600	0,254	Valid
		X.3	0,667	0,254	Valid
		X.4	0,470	0,254	Valid
		X.5	0,464	0,254	Valid
		X.6	0,303	0,254	Valid
		X.7	0,302	0,254	Valid
		X.8	0,277	0,254	Valid
		X.9	0,337	0,254	Valid
		X.10	0,440	0,254	Valid
		X.11	0,293	0,254	Valid
		X.12	0,471	0,254	Valid
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,525	0,254	Valid
		Y.2	0,635	0,254	Valid
		Y.3	0,510	0,254	Valid
		Y.4	0,565	0,254	Valid
		Y.5	0,407	0,254	Valid
		Y.6	0,185	0,254	Tidak Valid
		Y.7	0,305	0,254	Valid
		Y.8	0,494	0,254	Valid
		Y.9	0,545	0,254	Valid
		Y.10	0,407	0,254	Valid

Sumber : Data (2024)

Dari tabel di atas terlihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for Windows menghasilkan data yang valid dan tidak valid karena satu item untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai R hitung lebih kecil dari R tabel.

b. Uji Reliabel

Tabel 1.3 Uji Reliabel

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
2.	Lingkungan Kerja (X)	0,601	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,626	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Semua item yang dievaluasi dapat dikategorikan reliabel berdasarkan tabel di atas, dimana bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua item pernyataan > 0,60.

c. Uji Korelasi

Tabel 1.4 Uji Korelasi

		Lingkungan.Kerja	Kinerja.Karyawan
Lingkungan.Kerja	Pearson Correlation	1	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja.Karyawan	Pearson Correlation	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji korelasi diperoleh bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan yang sedang, hal ini dibuktikan bahwa nilai koefisien berada pada interval koefisien 0,40-0,699. Dengan demikian maka hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima, yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.237	2.305

Sumber: Data a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja (2024)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,250 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25%. Sedangkan selebihnya sebesar 75% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi IBM SPSS 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 (α 0,05).

Tabel 1.6 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.317	5.402		3.576	.001
	Lingkungan.Kerja	.462	.105	.500	4.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,317 + 0,462X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 19,317 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 19,317 satuan. Nilai koefisien variabel kinerja karyawan sebesar 0,461 (bernilai positif) menunjukkan bahwa jika variabel kinerja karyawan meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,461 satuan atau 46,1%.

f. Uji Hipotesis T

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2(60-2=58)$ atau $df = 94$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.671.

Tabel 1.7 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.317	5.402		3.576	.001
Lingkungan.Kerja	.462	.105	.500	4.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data (2024)

Berdasarkan tabel tersebut yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS 22 for windows, maka diperoleh Uji-t dari variabel X, yaitu pada perhitungan IBM SPSS 22 for windows dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel lingkungan kerja (4.400) $> t_{tabel}$ (1.671) dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan “Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan”, artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dilakukan, maka kuantitas kinerja karyawan semakin meningkat.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data menghasilkan data yang valid dan tidak valid karena satu item untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai R hitung lebih kecil dari R tabel, sedangkan pada uji reliabel semua item yang dievaluasi dapat dikategorikan reliabel dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua item pernyataan $> 0,60$. Sedangkan pada uji korelasi Ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Tingkat hubungan antara keduanya berada pada tingkat yang sedang, yang menunjukkan bahwa nilai koefisien berada pada interval 0,40-0,699. Sedangkan pada uji koefisien determinasi didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,250 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25%. Sedangkan selebihnya sebesar 75% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Serta pengujian regresi linear sederhana koefisien regresi untuk konstan sebesar 19,317 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 19,317 satuan. Nilai koefisien variabel kinerja karyawan sebesar 0,461 (bernilai positif) menunjukkan bahwa jika variabel kinerja karyawan meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,461 satuan atau 46,1%. Sedangkan berdasarkan hasil uji T (parsial) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari hasil analisis t statistik diperoleh nilai t hitung $4.400 > t_{table}$ 1.671 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dharmawan, 2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nkiki Denpasar, dengan nilai langsung standar sebesar 0,204. (Andriani, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja hal ini dilihat dari nilai uji t statistik t hitung $4,795 > t_{table}$

1,96 dengan nilai p values $0,02 < 0,05$ *cutt off*, (Nigsih, 2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t statistic diperoleh t hitung sebesar $4,093 > t$ table $2,022$ dengan nilai p values $0,00 < 0,05$ *cutt off*. (Praseryono, 2020) mengatakan bahwa Kualitas pendidikan di SMK tidak hanya dilihat dari kompetensi dan kualitas guru; peningkatan kinerja guru juga dapat dicapai. Kepala sekolah harus mempertimbangkan keefektifan kepemimpinan, komitmen terhadap tugas, dan lingkungan kerja. Hal ini perlu dilakukan karena secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut telah terbukti secara empiris memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena semua variabel bebas memiliki nilai korelasi di atas $0,70$, analisis parsial menunjukkan bahwa setiap variabel bebas menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian yang di lakukan oleh (Ana Sri Ekaningsih, 2012) Bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta Hasil analisis mendukung hipotesis 1 dalam penelitian karena menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja lebih tinggi, kinerja pegawai akan lebih baik, dan jika motivasi kerja lebih rendah, kinerja pegawai akan lebih buruk.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, kehadiran, dan kinerja karyawan. Pentingnya perhatian pada faktor-faktor lingkungan kerja, seperti fasilitas, ukuran ruangan, desain ruangan, keamanan, pencahayaan, dan sirkulasi udara, telah terbukti dalam penelitian ini. Penilaian kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, serta temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pemangku kepentingan, termasuk manajemen organisasi, praktisi SDM, dan peneliti. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan strategi organisasional yang efektif, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

SARAN

- Manajemen perlu memperkuat implementasi kebijakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan. Memastikan semua elemen dari fasilitas fisik, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga desain ruangan mendukung produktivitas.
- Selain aspek fisik, perluasan penelitian untuk melibatkan aspek psikologis karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Misalnya, bagaimana faktor-faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja.
- Melibatkan pihak eksternal seperti ahli psikologi, konsultan SDM, atau lembaga penelitian terkait dapat memberikan sudut pandang tambahan dan rekomendasi yang berharga.
- Hasil penelitian dapat disosialisasikan secara luas kepada manajemen, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat menjadi landasan untuk perubahan kebijakan atau praktik yang mendukung peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arjun, I.K., Pradana, G.Y.K. and Suarmana, I.W.R. (2022) 'Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), pp. 3656–3673. Available at: <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>.
- Azikin, S.R., Ilyas, G.B. and Asiz, M. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng', *YUME: Journal of Management*, 2(1), pp. 1–41.
- Burhannudin, B., Zainul, M. and Harlie, M. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin', *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), p. 191. Available at: <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>.
- Karina, V., Gadzali, S.S. and Budiarti, I. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera', *The World of Business Administration Journal*, (September), pp. 117–123. Available at: <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>.
- Kasus, S. et al. (2017) 'ISSN : 2540-816X Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017', 2.
- Lestary, L. and Chaniago, H. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 94–103. Available at: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Marlius, D. and Sholihat, I. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat', *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), pp. 703–713. Available at: <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>.
- Nugraheni, J., Pawenang, S. and Mursito, B. (2022) 'Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), p. 337. Available at: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16512>.
- Raziq, A. and Maulabakhsh, R. (2015) 'Impact of Working Environment on Job Satisfaction', *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), pp. 717–725. Available at: [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9).
- Sari, D.P., Megawati, I. and Heriyanto, I. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung', *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), pp. 31–44. Available at: <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>.
- Setiawan, A. (2018) 'Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan', *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), pp. 191–203.
- Siagian, T.S. and Khair, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Sinaga Jhonni (2023) 'Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan', *komunikasi dan ilmu sosial (JKIS)*, 1(4), p. 160. Available at: <https://dinastires.org/JKIS/article/view/287/245>.
- Widhiastana, N.D., Wardana, M. and Sudibya, I.F.A. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai.', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), pp. 223–250.
- Yani, J.A. et al. (no date) 'ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA'.