

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat

Nurannisa¹, Nurlaily Muzayyanah², Nurul Azmyah Marfuah Tajuddin³, Hilwa Anwar⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Nurannisa

E-mail: annisaakth90@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat merupakan salah satu bagian Unit Bisnis dari PT PLN (Persero) yang mengendalikan dan mengoperasikan pendistribusian tenaga listrik di wilayah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 32 karyawan PLN di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS 25 for Windows, dengan langkah-langkah analisis data meliputi Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, serta Uji Hipotesis (Uji T). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terbukti berdampak langsung pada penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kesimpulannya, perbaikan lingkungan kerja memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci - Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, PLN

Abstract

This study aimed to evaluate the impact of the work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Distribution Main Unit of South Sulawesi, Southeast Sulawesi, and West Sulawesi. PT. PLN (Persero) Distribution Main Unit of South Sulawesi, Southeast Sulawesi, and West Sulawesi is a business unit of PT PLN (Persero) responsible for controlling and operating the electricity distribution in the region. This research employed a quantitative approach, collecting data through questionnaires distributed to 32 PLN employees in Makassar. Simple random sampling was used as the sampling technique. Data processing and analysis were conducted using IBM SPSS 25 for Windows, involving simple linear regression analysis, correlation and determination coefficient tests, and hypothesis testing (t-test). The results showed a significant positive correlation between the work environment and employee performance. Improving the quality of the work environment significantly enhanced employee performance. A comfortable and conducive work environment was proven to have a direct impact on the completion of assigned tasks. In conclusion, improving the work environment has the potential to significantly enhance employee productivity and efficiency, contributing to the overall achievement of organizational goals.

Keywords - Work environment, Employee performance, PLN

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat merupakan salah satu bagian Unit Bisnis dari PT PLN (Persero) yang mengendalikan dan mengoperasikan pendistribusian tenaga listrik wilayah kerja di Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat. Dengan peran dan tugas-tugas yang tidak mudah serta cukup kompleks dan melihat lingkungannya yang cukup luas yakni wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, maka sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting demi terwujudnya perusahaan yang dapat diandalkan dan memiliki pelayanan terbaik untuk pelanggan.

Dalam menjalankan tugasnya yang kompleks dan dengan cakupan wilayah yang luas, kesuksesan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Seiring dengan itu, seperti halnya perusahaan lainnya, PLN juga dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Kunci dari upaya ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif, yang melibatkan serangkaian program dan kegiatan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan menjaga SDM yang berkualitas, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya SDM yang kompeten juga tidak bisa diabaikan, karena hal ini menjadi faktor utama dalam memastikan kelangsungan operasional perusahaan di masa depan (Prima, 2018).

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Ahmad, A. J., Mappamiring, Mustari, M. 2022). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Joni & Hikmah, 2022). Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihalolo, 2019).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 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 ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan kerja juga tidak selamanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak relevan terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandar Lampung karena pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai lebih kecil dari variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari

pihak perusahaan (Sembiring, 2020). Adapun kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan (Esthi & Marwah, 2020).

Kinerja yang baik mencakup kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan target yang sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang mendukung, dan standar kerja yang jelas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya (Agustin, 2021). Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2020). Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Pusparini 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan dan keahlian serta pengetahuan. Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan; semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka semakin mampu seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengetahuan, di sisi lain, mengacu pada pemahaman tentang pekerjaan; seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya (Pusparini 2018).

Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja menurut Kurniawati (2017), yaitu terdapat empat dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu kualitas, yang meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan; kuantitas, yang mencakup jumlah pekerjaan yang dihasilkan; penggunaan waktu dalam bekerja, yang meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif, atau jam kerja yang hilang; serta kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Sumber data diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat di Kota Makassar pada tanggal 15 Mei hingga 5 Juni 2024. Pengolahan data dilakukan pada tanggal 9 Juni 2024, dengan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner diinput dan diproses untuk persiapan analisis. Analisis data dilakukan pada tanggal 10 Juni 2024, dengan data yang telah diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Populasi penelitian ini terdiri dari 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019).

Proses penganalisan data penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS 25 *for windows*. Langkah dalam analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah: Uji Regresi Linear sederhana, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuisisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar

pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Purwanto, 2022).

PEMBAHASAN

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Berikut adalah rincian responden penelitian:

a. Deskripsi berdasarkan usia

Tabel 1.

Data responden penelitian berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	26 tahun	6	19%
2	32 tahun	5	15%
3	35 tahun	5	15%
4	37 tahun	5	16%
5	43 tahun	6	19%
6	53 tahun	5	16%
Total		32	100%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari keseluruhan responden, karyawan yang berusia 26 tahun dan 43 tahun menjadi responden terbanyak dengan presentase sebanyak 19%, sedangkan karyawan berusia 32 tahun, 35 tahun, 37 tahun, dan 53 tahun menjadi responden paling sedikit dengan presentase sebesar 15%-16%.

b. Deskripsi berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2.

Data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	56%
2	Perempuan	14	44%
Total		32	100%

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari keseluruhan responden, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki menjadi responden terbanyak dengan persentase 56%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan menjadi responden paling sedikit dengan persentase sebesar 44%.

c. Deskripsi berdasarkan departemen

Tabel 3.

Data responden penelitian berdasarkan departemen

No	Departemen	Jumlah	Persentase (%)
1	Distribusi	7	22%
2	Keuangan, Komunikasi, dan Umum	14	44%
3	Niaga dan manajemen Pelanggan	6	19%
4	Perencanaan	5	15%
Total		32	100%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari keseluruhan responden, karyawan yang berada di departemen keuangan, komunikasi, dan umum menjadi responden terbanyak dengan persentase 44%, sedangkan yang berada di departemen perencanaan menjadi responden paling sedikit dengan persentase sebesar 15%.

2. Hasil Analisis Data

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.
Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.823	9.207		3.022	.005
	Pengaruh Lingkungan Kerja	1.452	.265	.707	5.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 nilai dari *unstandardized coefficients* sebesar 27.823. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Stres Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27.823 dan nilai dari koefisien regresi sebesar 1.452. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat lingkungan kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.452.

b. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5.
Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.484	5.86426

a. Predictors: (Constant), Pengaruh Lingkungan Kerja

Sumber: olahan data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.707, artinya terdapat hubungan erat antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari pengujian *model summary* maka diperoleh determinasi (R^2) sebesar 0.500 angka ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 6.
Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.823	9.207		3.022	.005
	Pengaruh Lingkungan Kerja	1.452	.265	.707	5.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa t tabel menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree of Freedom* (DF) = $32-2 = 30$ dan t tabel = 2.045. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 5.481 maka jika dibandingkan dengan 2.045 dapat disimpulkan bahwa t hitung > t table (5.481 > 2.045) yang artinya disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terbukti berdampak langsung pada karyawan, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman akan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Kondisi lingkungan yang sesuai dengan preferensi dan kebutuhan karyawan membantu mereka bekerja tanpa merasa terganggu, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan kinerja mereka dapat dinilai positif.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, di mana variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan sekitar 50% variabilitas kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga memacu karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Prima. (2018) "Analisis Beban Kerja Terhadap Tenaga Kerja Analis Kimia Dengan Metode *Full Time Equivalent* Di Divisi Technology Development Departemen R&D-Analytical Development Vol. XII, No. 2, Pp. 154-168.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Amiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba . *Jurnal Unismuh*. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24.
- Kurniawati, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Akademi Kesehatan Gigi Karya Adi Husada Mataram. *Jurnal Valid*. 10 (4). 78-97..
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, M. B. (2022). Pengembangan Kain Khas Kabupaten Musi Banyuasin Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal. *Jurnal Pariwisata Darussalam*, 1(2).
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 14-31.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 114. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>.

- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31-44.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10-23.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9 (2). 273-281.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *journal of managementReview*, 4(3), 535-542.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.